

高等学校公共课规划教材



# 职业道德

<http://www.phei.com.cn>

# 与就业指导

| 张玉樑 主编 董新良 李虎斌 副主编 |



电子工业出版社  
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

高等学校公共课规划教材

# 职业道德与就业指导

张玉樑 主编

董新良 李虎斌 副主编

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING

## 内 容 简 介

本书主要介绍了职业道德和就业指导两部分内容。职业道德部分：介绍职业道德基本理论、社会主义市场经济下的职业道德、社会主义职业道德基本规范与范畴以及职业道德修养的途径与评价等内容；就业指导部分：在分析当前大学生就业形势与政策的基础上，介绍大学生择业原则、择业实践、大学生创业、大学生职业生涯规划的理论与方法等内容。另外，简要介绍了与大学生未来就业紧密相关的法律法规及相关知识。

本书力求做到基础性、理论性和可操作性相结合，通过精选的 80 多个案例，事理结合，以案说法。本书既可作为高等学校“职业道德与就业指导”课程的教材，也可作为社会相关人员择业、就业的指导用书。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究。

## 图书在版编目 ( CIP ) 数据

职业道德与就业指导/张玉樑主编. —北京：电子工业出版社，2006.3

高等学校公共课规划教材

ISBN 7-121-02364-4

I. 职… II. 张… III. ①职业道德—高等学校：技术学校—教材②职业选择—高等学校：技术学校—教材 IV. ①B822.9②G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 017802 号

责任编辑：王沈平

印 刷：

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

经 销：各地新华书店

开 本：787×1 092 1/16 印张：14.5 字数：378 千字

印 次：2006 年 3 月第 1 次印刷

印 数：5 000 册 定价：22.00 元

凡购买电子工业出版社的图书，如有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系。联系电话：(010) 68279077。质量投诉请发邮件至 [zltts@phei.com.cn](mailto:zltts@phei.com.cn)，盗版侵权举报请发邮件至 [dbqq@phei.com.cn](mailto:dbqq@phei.com.cn)。

# 前 言

随着社会主义市场经济体制改革的不断深入，大学生就业面临新的机遇和挑战。如何适应社会变革，转变观念，抓住机遇，迎接挑战，是当代大学生必须面对的重要课题。因此，在专业知识学习的同时，形成正确的就业观念，增强就业能力，了解和掌握就业形势和政策，不断增强职业道德修养，应成为大学生在校期间必须掌握的课程内容。这也正是撰写本书的主要出发点。

《职业道德与就业指导》一书主要由相互独立又紧密衔接的两部分内容组成，即职业道德和就业指导。其中，职业道德部分在介绍与职业道德相关的基本理论的基础上，重点就社会主义市场经济下的职业道德、社会主义职业道德基本规范与范畴以及如何进行职业道德修养和评价等内容进行了阐述；就业指导部分，在分析当前大学生就业形势与政策的基础上，着重就大学生创业、就业的理念和方法等问题进行了比较系统的阐述；此外，还简要介绍了大学生职业生涯规划的理论与方法以及与未来就业紧密相关的劳动法律知识等内容。为便于同学们拓展就业视野和渠道，本书将有关资料以附录的形式列出，供同学们参考。

本书由张玉樑同志策划并提出写作框架和思路，张玉樑、董新良、李虎斌等同志完成了本书的撰写工作。陈蕾、史媛、张海明、杨雪萍、续保利、王瑜、张湛峰、张宁、程慧、孙香云、赵成蓉、柴继慧等同志，为本书的完成做了大量的资料整理、案例搜集和书稿校对等基础性工作。本书的出版，还得到了山西师范大学招生就业处和电子工业出版社的大力支持，在此，致以衷心的感谢。

本书的撰写，力求做到理论与实践相结合，针对性与操作性相结合。但由于作者水平有限，一些写作意图未能很好地渗透在本书中，敬请读者谅解。欢迎广大读者提出批评意见，以便今后不断改进和完善。

编 者  
2006 年 1 月

# 出版说明

高等职业教育是我国高等教育和职业教育的重要组成部分，在我国现代化建设中具有重要的战略地位。近年来，我国高等职业教育迅速发展，为社会培养了大批高等应用型专门人才，满足了社会和经济发展的需要。

为了适应我国职业教育改革的需要，突出职业教育的特色，满足高等职业院校对实用教材的要求，电子工业出版社在对有关院校相关专业的课程设置进行了广泛调查研究的基础上，于 2004 年底组织全国数十所高等职业院校，在上海召开了“全国高等职业教育市场营销专业规划教材研讨会”和“全国高等职业教育财务会计专业规划教材研讨会”，确定了相关专业主干教材和基础教材共 30 余种。由于与会代表多是所在学校的领导和业务骨干，其中不乏国家级和省、市级科研或教研项目的负责人和参与者，全国性或地区性专业学会会员以及既有丰富教学经验又有丰富实践经验的“双师型”教师，因此这批教材具有以下特点。

1. 适应高等职业教育发展的要求，突出高等职业教育应用性、针对性、岗位性、专业性的特点。为满足高等职业教育发展对新型教材的需求，教材在内容和课时两方面都力求适应高等职业教育改革的要求，理论以够用为度，加强实际操作训练，注重对高职学生职业技术能力和管理素质的培养。

2. 兼顾学历课程内容与职业资格应试内容，满足高等职业教育对学历证书和资格证书的要求。教材内容尽可能结合高等职业学历教育和相关职业资格考试所要求的内容，因此大多数教材既可以作为高等职业学历教育教材，也可以作为成人高校、自学考试以及职业资格培训的教学用书和自学用书。

3. 关注相关法律、法规的颁布和修订，力求教材内容与时俱进。教材编写原则力求体现相关法律、法规的新规定和新内容，教材编写内容力求贴合实际岗位的变化和新的要求，以便更好地提升高职学生的岗位竞争能力。

4. 配套教学参考资料，为高职师生的教和学提供方便和帮助。教学参考资料主要包括配套实训教材、配套习题与答案、电子教案、课程教学建议等。利用教学参考资料，可为课程教学安排提出指导性意见，减轻教师的备课负担，解决教师在组织实训资料方面遇到的困难；精美、形象的电子教案有利于学生更好地理解教材内容，提高学生的学习兴趣。

我们相信，该批教材的出版对于高等职业教育的改革与发展和高等职业专业人才的培养将起到积极的推动作用。对于教材中所存在的一些不尽如人意之处，将通过今后的教学实践不断修订、完善和充实，以便我们更好地服务于高等职业教育。

电子工业出版社  
高等职业教育教材事业部  
2005 年 7 月

# 目 录

第 1 章 职业道德 .....	(1)
1.1 职业道德概述 .....	(1)
1.1.1 职业、职业分类及职业特征 .....	(1)
1.1.2 道德及职业道德 .....	(4)
1.2 职业道德的形成与发展 .....	(5)
1.2.1 原始社会的职业道德 .....	(5)
1.2.2 奴隶社会的职业道德 .....	(6)
1.2.3 封建社会的职业道德 .....	(7)
1.2.4 资本主义社会的职业道德 .....	(7)
1.3 职业道德的特征与作用 .....	(8)
1.3.1 职业道德的特征 .....	(8)
1.3.2 职业道德的作用 .....	(12)
思考与实践 .....	(14)
第 2 章 社会主义市场经济下的职业道德 .....	(15)
2.1 社会主义市场经济下职业道德的形成与发展 .....	(15)
2.1.1 社会主义职业道德概述 .....	(15)
2.1.2 社会主义市场经济下职业道德形成与发展的必然性 .....	(16)
2.1.3 社会主义市场经济下职业道德的新发展 .....	(18)
2.2 社会主义市场经济下职业道德的主要特征 .....	(22)
2.2.1 社会主义市场经济下职业道德的先进性 .....	(22)
2.2.2 社会主义市场经济下职业道德的自觉性 .....	(23)
2.2.3 社会主义市场经济下职业道德的层次性 .....	(24)
2.3 社会主义市场经济下职业道德的作用 .....	(25)
2.3.1 对社会主义经济发展的推动作用 .....	(25)
2.3.2 对良好社会风尚形成的保障作用 .....	(25)
2.3.3 对从业人员素质提高的促进作用 .....	(26)
2.4 加强社会主义市场经济下职业道德的建设 .....	(27)
2.4.1 正确认识职业道德建设与构建和谐社会的关系 .....	(27)
2.4.2 正确认识职业道德建设与市场经济的关系 .....	(28)
2.4.3 正确认识职业道德建设与以德治国的关系 .....	(28)
2.4.4 正确认识职业道德建设与组织文化的关系 .....	(29)
2.4.5 正确认识职业道德建设与个体发展的关系 .....	(31)
思考与实践 .....	(32)
第 3 章 社会主义职业道德基本规范与范畴 .....	(33)
3.1 社会主义职业道德基本规范 .....	(33)

3.1.1	爱岗敬业 .....	(33)
3.1.2	诚实守信 .....	(35)
3.1.3	办事公道 .....	(37)
3.1.4	服务群众 .....	(39)
3.1.5	奉献社会 .....	(42)
3.2	社会主义职业道德基本范畴 .....	(44)
3.2.1	职业理想 .....	(44)
3.2.2	职业态度 .....	(47)
3.2.3	职业责任 .....	(48)
3.2.4	职业技能 .....	(50)
3.2.5	职业纪律 .....	(52)
3.2.6	职业荣誉 .....	(53)
3.2.7	职业作风 .....	(54)
3.2.8	职业尊严 .....	(56)
	思考与实践 .....	(57)
<b>第4章</b>	<b>职业道德修养 .....</b>	<b>(58)</b>
4.1	职业道德修养概述 .....	(58)
4.1.1	职业道德修养的概念和特点 .....	(58)
4.1.2	职业道德修养的必要性 .....	(59)
4.2	职业道德修养的构成 .....	(62)
4.2.1	职业道德“知”的修养 .....	(62)
4.2.2	职业道德“情”的修养 .....	(63)
4.2.3	职业道德“意”的修养 .....	(65)
4.2.4	职业道德“行”的修养 .....	(66)
4.3	职业道德修养的途径和方法 .....	(67)
4.3.1	职业道德修养的途径 .....	(68)
4.3.2	职业道德修养的方法 .....	(70)
	思考与实践 .....	(73)
<b>第5章</b>	<b>职业道德评价 .....</b>	<b>(75)</b>
5.1	职业道德评价概述 .....	(75)
5.1.1	职业道德评价的概念和特点 .....	(75)
5.1.2	职业道德评价的意义 .....	(76)
5.2	职业道德评价的标准和依据 .....	(78)
5.2.1	善恶范畴与实质 .....	(78)
5.2.2	职业道德评价的标准 .....	(79)
5.2.3	职业道德评价的依据 .....	(81)
5.3	职业道德评价的方式 .....	(84)
5.3.1	社会评价 .....	(84)
5.3.2	自我评价 .....	(86)

思考与实践 .....	(87)
<b>第6章 大学生就业形势与政策 .....</b>	<b>(88)</b>
6.1 大学生就业形势 .....	(88)
6.1.1 大学生就业现状 .....	(88)
6.1.2 形成大学生就业现状因素的分析 .....	(89)
6.1.3 大学生就业趋势 .....	(92)
6.1.4 大学生就业对策 .....	(93)
6.2 大学生就业政策与就业机会 .....	(95)
6.2.1 大学生就业方针和政策 .....	(95)
6.2.2 大学生面临的就业机会 .....	(99)
思考与实践 .....	(101)
<b>第7章 大学生职业生涯发展与规划 .....</b>	<b>(102)</b>
7.1 大学生职业生涯发展 .....	(102)
7.1.1 职业生涯与职业生涯发展 .....	(102)
7.1.2 大学生职业生涯发展阶段 .....	(103)
7.2 大学生职业生涯规划 .....	(106)
7.2.1 职业生涯规划概述 .....	(106)
7.2.2 大学生职业生涯规划的意义和方法 .....	(106)
7.2.3 大学生职业生涯规划常见误区及规避 .....	(111)
思考与实践 .....	(112)
<b>第8章 大学生择业原则与择业心理 .....</b>	<b>(113)</b>
8.1 大学生择业原则 .....	(113)
8.1.1 服从国家需要原则 .....	(113)
8.1.2 客观性原则 .....	(116)
8.1.3 主动性原则 .....	(117)
8.1.4 发展性原则 .....	(120)
8.2 大学生择业心理 .....	(121)
8.2.1 大学生择业心理及其表现 .....	(121)
8.2.2 大学生择业心理分析 .....	(127)
8.2.3 大学生择业心理调适 .....	(129)
思考与实践 .....	(132)
<b>第9章 大学生择业实践 .....</b>	<b>(133)</b>
9.1 招聘信息的获取与筛选 .....	(133)
9.1.1 获取信息的渠道 .....	(133)
9.1.2 用人信息的筛选 .....	(134)
9.2 自荐 .....	(136)
9.2.1 书面自荐及技巧 .....	(136)
9.2.2 口头自荐及技巧 .....	(138)
9.3 应聘 .....	(140)



9.3.1	笔试	(140)
9.3.2	面试	(141)
9.4	签约	(144)
9.4.1	签约概述	(144)
9.4.2	签约基本程序	(145)
9.4.3	签约注意事项	(146)
9.5	择业案例与分析	(147)
	思考与实践	(152)
<b>第 10 章</b>	<b>大学生创业</b>	<b>(154)</b>
10.1	创业概述	(154)
10.1.1	创业的含义	(154)
10.1.2	创业的本质	(155)
10.1.3	大学生创业途径	(156)
10.2	创业素质	(156)
10.2.1	创业意识	(156)
10.2.2	创业精神	(157)
10.2.3	创业者心理品质	(158)
10.3	创业能力	(161)
10.3.1	组织领导能力	(161)
10.3.2	专业技术能力	(163)
10.3.3	经营管理能力	(164)
10.3.4	创造能力	(165)
10.3.5	把握机会和创造机会的能力	(165)
10.3.6	社会交往能力	(167)
10.4	成功创业案例与分析	(168)
	思考与实践	(175)
<b>第 11 章</b>	<b>劳动法律知识简介</b>	<b>(177)</b>
11.1	劳动法概述	(177)
11.1.1	劳动法的基本含义	(177)
11.1.2	《中华人民共和国劳动法》的基本内容	(179)
11.2	劳动者的权利和义务	(180)
11.2.1	劳动者的权利	(181)
11.2.2	劳动者的义务	(185)
11.3	劳动争议	(191)
11.3.1	劳动争议的概念及特征	(191)
11.3.2	劳动争议处理制度	(192)
11.3.3	劳动争议处理程序	(193)
	思考与实践	(198)
<b>附录 A</b>	<b>中华人民共和国劳动法</b>	<b>(199)</b>

附录 B 关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见 ..... (208)

附录 C 职业资格证书制度暂行办法 ..... (213)

附录 D 人事代理制度..... (216)

附录 E 劳动合同 ( 样本 ) ..... (217)

参考文献 ..... (221)



# 第1章 职业道德

**【内容提要】** 本章主要从分析职业的概念、分类及道德的含义等方面入手，论述了职业道德的概念、职业道德的形成和发展以及职业道德的特征和作用，旨在帮助大学生对职业道德及其重要性进行正确而客观的认识和评价，从而充分发挥职业道德在社会主义建设及大学生自身发展中的重要作用。

职业活动是社会生活中的一个重要领域，是人类生存、发展的基本前提，也是社会进步的重要条件。职业活动既是每一个社会成员最重要的社会活动形式和内容，也是其自我价值实现的最主要途径。人们要满足自身生存和发展，推动社会进步，必然会从事一定的职业活动，并遵守一定的职业道德规范。正确的职业道德观念和行为，对于人们的职业选择和职业实践，具有积极的导向作用、调节作用和激励作用。

## 1.1 职业道德概述

随着人类实践活动的不断开拓和扩展，社会分工越来越细，职业道德也随之被赋予了新的内涵。为了更好地把握职业道德的内涵，首先应了解职业的基本含义及其相关问题。

### 1.1.1 职业、职业分类及职业特征

#### 1. 职业的基本含义

在人类社会生活中，每个有劳动能力的人都要从事一定的生产劳动或工作，承担社会责任，履行社会义务，在维持自身生活的同时促进社会发展。而且每个社会成员在错综复杂的社会关系中都天然地负有各种各样的责任，在广阔而丰富的社会生活和工作领域中都处于特定的社会位置，从事社会某个特定领域的某种具体工作，这就在社会中形成了丰富多样的劳动岗位和形形色色的工作种类以及与之相应的千差万别的劳动角色，也就是我们通常所说的社会职业。

顾名思义，“职业”一词由“职”和“业”两个字构成。其中“职”包含有社会职责、权利与义务等；“业”包含有业务、事业、独特的专业工作等。根据《现代汉语词典》（商务印书馆2005年6月第5版）的释义，职业是“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作”。职业是以有能力完成好某一项具体工作来界定的，是谋生的手段。

专业与行业：专业是根据科学分工或生产部门的分工把学业分成的门类。专业是以学业分类及某一具体类别所包含的内容来界定的，是某一特定的领域。在《现代汉语词典》中，对行业这个词条的解释是“工商业中的类别，泛指职业，如饮食行业、服务行业”。根据国家发布的《国民经济行业分类和代码》，行业主要是按企业、事业单位、机关团体和个

体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性来分类的。行业代表着人们所在工作单位的性质。因此,职业、专业和行业不是一回事。

从社会整体来看,职业是一种社会组织形式,是社会物质资料生产和精神产品生产总体系中的行业。不同的劳动者从事不同的职业,而且每种职业都具有不可或缺的社会职能,因此每种职业对于人类的生产和生活以及社会的存在和发展都有着特殊的作用和意义。可以说“专人做专事”是职业的一个显著特征。从劳动者个人来看,从事某种职业,既是劳动者承担社会责任、履行社会义务的一种方式,也是他们谋生的手段。职业的本质在于它是一种以社会分工和劳动分工为纽带的社会形式和社会关系,它能以不同的工作岗位和社会角色,来满足人们的物质生活和精神生活的不同需求,从而推动社会生产力的不断发展以及社会成员的思想道德素质、工作业务能力和科学文化素质的全面提高。然而,人类的职业生活属于一个历史范畴,它不是从来就有的,也不是永恒不变的,而是随着社会的发展不断发展变化的。作为一种社会现象,职业是社会生产力发展到一定阶段的产物,是社会分工的结果和表现,它随着社会分工的出现而产生,并随着社会生产力的发展和人类社会生活的客观需要而不断发展。职业的范围极其广泛,包括政治、经济、科学、文化、教育等各个领域。而且,随着现代社会生产力发展水平的不断提高和社会分工的日益细化,职业的种类越来越多,目前已发展到成千上万种。因而,要想全面地理解和把握职业的含义就必须进一步了解职业分类的情况。

## 2. 职业分类

现代社会存在着许许多多的职业。这些职业既相互区别,又相互联系和渗透,因此职业的分类也比较复杂。一般来说,根据不同的分类标准,可对职业进行如下分类。

(1) 依据行业划分,可分为第一产业职业、第二产业职业、第三产业职业和第四产业职业。第一产业以农业为主,如畜牧业、狩猎业、渔业、游牧业、林业等;第二产业以制造业为主,包括采掘业、电力和煤气业等;第三产业指服务性产业,包括建筑、运输、通信、商业、金融、职业性服务等;第四产业指信息产业,依据对产业划分的一种新观念,即把信息部门从三大产业中划分出来,称为第四产业。

(2) 依据工作特点划分,可分为实务性、社会服务性、文教性、科研性、艺术及创造性、计算与数学性、自然界性、户外性、管理性、一般服务性等十多种类型的职业。

① 实务性职业主要指工作任务很实际的职业,包括使用机器、工具和其他种类设备的职业,也包括使用各种书写仪器的职业,如工人、打字员等。

② 社会服务性职业主要是指帮助别人解决困难或问题的职业,如医疗卫生保健、民事调解、婚姻介绍、心理咨询、职业介绍等。

③ 文教性职业是指使用文字或其他媒介,把信息和知识传授给别人的职业,如教师、记者、图书档案工作人员等。

④ 科研性职业是指从事科学研究实验方面的职业,如技术人员、化验员、药剂师等。

⑤ 艺术及创造性职业,是指利用语言、动作、音响、色彩等进行艺术作品创造的职业,如摄影师、作家、画家、音乐家、设计师、舞蹈家等。

⑥ 计算与数学性职业,是指钱财管理、资料数据统计、分类等职业,如银行职员、会计、统计员等。



⑦ 自然界性职业是指户外料理牲畜、植物等职业，如农业、林业、牧业、渔业等。

⑧ 户外性职业是指大部分工作时间在户外，且有一定艰苦性的职业，如交通警察、地质勘测及其他野外作业人员等。

⑨ 管理性职业是凭说服力和影响力进行工作的职业，包括管理、指派他人做事，运用说服力和影响力达到工作目的，如国家公务员、厂长、经理、律师等。当然，这种划分不一定精确而且可能会出现互相交叉等情况。

⑩ 一般服务性职业是指向别人提供所需各项服务的职业，如招待员、导游员等。

(3) 依据专门知识及技术所需要的程度划分，可分成专门职业、非专门职业和一般职业。

(4) 依据就业者主要付出的劳动性质划分，可分成脑力劳动职业和体力劳动职业。

(5) 按照职业活动及职业角色接近的程度划分，可将众多的职业分成若干大类、中类、小类和细类等。这是现代社会一种十分常见的分类方法。例如，1999年5月我国劳动和社会保障部颁布的《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为8个大类、66个中类、413个小类、1838个细类（职业）。

8个大类的主要内容如下。

第一大类：国家机关、党群组织、企事业单位负责人，其中包括5个中类，16个小类，25个细类；

第二大类：专业技术人员，其中包括14个中类，115个小类，379个细类；

第三大类：办事人员和有关人员，其中包括4个中类，12个小类，45个细类；

第四大类：商业、服务业人员，其中包括8个中类，43个小类，147个细类；

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括6个中类，30个小类，121个细类；

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括27个中类，195个小类，1119个细类；

第七大类：军人，其中包括1个中类，1个小类，1个细类；

第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括1个中类，1个小类，1个细类。

随着社会需求的增多，导致社会分工越来越细化。2005年10月25日，劳动和社会保障部正式发布11个新职业，这已是近年来发布的第四批新职业。目前，我国职业个数已经达到1878个。

### 3. 职业特性

现代社会职业种类极其繁多，不同职业具有自身的不同特点，但由于各种职业都是客观存在的社会现象，都是社会生产力发展到一定阶段的产物，所以各种职业之间相互联系，并且存在着一些共同特性。

(1) 社会特性。所谓职业的社会特性，是指职业是随着社会的发展而不断变化的，并且作为一种社会组织形式，发挥着其特有的社会功能。社会特性是职业的首要特性，因为职业是社会生产力发展到一定阶段出现的一种社会现象，是人们主要的社会活动。职业充分体现了社会分工的发展状况，是社会生产力发展的产物。由于每一种职业都体现了社会分工的逐步细化，体现了社会生产力的不断发展和人类社会的不断进步。因此，作为一种

社会组织形式，每种职业都具有不可或缺的社会职能，对于社会的存在和发展，对于人类的生产和生活都有着特殊的作用和意义。例如，随着信息社会发展的需要，出现了电脑软件开发职业、通信服务职业、网络服务职业等。

(2) 专业特性。所谓职业的专业特性，是指不同的职业在劳动内容、劳动方式、劳动手段等方面具有自身的特点。一个人要从事某一种职业，就必须具备专门的知识以及特定的职业道德品质。例如，作为一名教师，除了要具有专业知识、教育学及心理学等方面的知识，还要具备基本的教育教学能力和高尚的师德。随着社会的发展、科技的进步，劳动的专业化程度将越来越高，职业的专业特性也会越来越强。

(3) 经济特性。所谓职业的经济特性，是指人们通过从事职业活动可以获得经济收入及报酬。任何劳动者在从事一定的社会职业，承担特定的岗位职责并完成工作任务之后，都会获得一定的收入，也应该从中索取合理的报酬。这一方面是由于社会、企业及用人单位对劳动者付出的劳动应该给予回报，另一方面也是由于从事职业活动是劳动者相对稳定的主要生活来源，劳动者必须以此来维持个人及其家庭生活，从而维持正常的社会秩序，保持整个社会的安定团结。

(4) 技术特性。所谓职业的技术特性，是指每一种职业都有一定的技术含量或技术要求。任何职业都有相应的职责和技术要求，能胜任和承担岗位工作的人，除了要达到岗位职业道德、责任义务及服务要求，还要达到持证上岗的技术水准。对于某些职业，必须经过较长时间的专业知识学习或技术培训，才能具备所从事职业必备的知识、技能和技巧。职业的技术特性是一切职业共有的特性。

### 1.1.2 道德及职业道德

在社会生活中，人与人之间必然会发生各种各样的联系，并且存在着不同的利益关系，由此也会产生各种各样的矛盾。为维护正常的社会秩序，调解人与人之间的矛盾，就需要靠一定的社会规范来调整和约束人们的行为。道德就是调节个人与他人、个人与社会和自然界之间关系的行为规范的总和。道德准则是最基本的社会规范之一。

所谓道德，就是指人类社会由经济关系决定的，用善恶标准评价的，依靠社会舆论、内心信念和传统习惯来维持的一种社会现象。道德在维护人类群体并使之具有一定的秩序等方面具有独特的作用。在人类社会生活中，道德包括婚姻家庭道德、职业道德、社会公德，等等。

职业道德是指在从事各种职业活动的过程中，人们的思想和行为所应遵循并体现出特定职业特征的道德准则和行为规范的统称。它是一般的社会道德在社会职业生活领域中的具体化和特殊化，是社会特定职业范围内的特殊道德要求，是社会道德体系的有机组成部分。职业道德是随着社会职业实践活动的发展而形成的，是人们长期从事职业活动的产物，它依靠社会舆论、传统习俗以及人们的内心信念来维持。就其本质而言，职业道德就是调整职业内部、职业之间、职业与社会之间的各种社会关系的行为准则和道德规范。它既是对本行业人员在职业活动中思想和行为的具体规定，同时又是行业对社会所应履行的道德责任与义务。

职业道德是整个社会道德体系中不可缺少的组成部分，也是社会主义精神文明建设的



重要组成部分，在社会主义现代化建设中具有不容忽视的重要作用。为了实现全面建设小康社会的整体目标，必须重视并加强社会主义职业道德建设。

## 1.2 职业道德的形成与发展

职业道德属于社会历史范畴，是随着社会分工和职业的出现而逐步萌芽产生，并随着社会生产力的发展而不断丰富与完善的。职业道德的形成和发展有其悠久的历史。从历史发展的角度来看，职业道德发展到今天经历了原始社会、奴隶社会、封建社会、资本主义社会和社会主义社会等五种形态的历史演变，而且每个社会历史阶段都有其特定内涵。因此，只有系统地考察不同社会形态下的职业道德发展的状况，认识职业道德的发展规律和历史趋势，才能更好地理解社会主义的职业道德。

### 1.2.1 原始社会的职业道德

职业道德萌芽于原始社会。原始社会末期，伴随着三次社会大分工和商品经济的发展，形成了农业、畜牧业、手工业和商业等多种职业，出现了专门从事农业、畜牧业和手工业及商业的群体，同时在人们的职业活动中又形成了不同行业之间的职业联系。为了更好地调整行业内部和不同行业之间以及每个从业人员之间的关系，原始社会的人们从长期世世代代的职业生活实践过程中，逐步萌发了调节、指导、约束职业行为的职业道德。

由于原始社会的生产力还不发达，分工也比较简单，职业道德也相对简单，所以原始社会的职业道德尚处于萌芽阶段。原始社会的职业道德具有以下特点。

(1) 原始社会的职业道德是由风俗、习惯逐渐演化而来的，是在社会分工中自然而然地形成的。

(2) 原始社会的职业分工十分简单，只有农业、畜牧业、手工业和商业四类。

(3) 原始社会的职业道德主要是用来维护以部落为主体的职业集团的共同利益和集团内全体成员之间关系的。

(4) 原始社会职业道德观念贫乏、直观、含混。当时，人们的语言能力和思维能力都还很不发达，不能用丰富的道德观念来把握社会的道德现象，而且也没有更多的语言词汇来描述道德观念和行为，仅能区分“好的”和“坏的”、“有利的”和“有害的”、“自己的”和“别人的”等简单概念，用来说明“善”、“恶”的观念。

(5) 由于原始社会还没有文字，因此职业道德主要以行为、动作和语言的方式，通过氏族内部禁忌和宗教仪式等形式表现出来。

虽然原始社会尚处在职业道德的萌芽阶段，但不可忽视的是，原始社会的职业道德既是人类职业道德的源头，又是人类职业道德进步的起点，在人类道德文明的长河中占有重要的地位。人类的职业道德文明正是在原始社会职业道德的基础上，才伴随着社会形态从低级向高级不断得到发展和完善的。我们必须运用历史的、发展的观点辩证地看待原始社会的职业道德，既不能把它理想化，也不能对它采取虚无主义的态度。

## 1.2.2 奴隶社会的职业道德

职业道德的真正形成是在奴隶社会。在奴隶社会，随着人类社会的进步，社会生产力得到了很大的发展，社会剩余产品随之日益增多，于是社会上的一部分人就可以专门从事商业活动、科学活动、艺术活动和公共事业管理活动，出现了体力劳动和脑力劳动之间的分工，从而产生了多种多样的职业。据我国先秦古籍《周礼·考工记》记载，当时的职业分工有六种，即王公、士大夫、百工、商旅、农夫、妇工。这些职业分工既有明显的阶级之分，又带有职业特征，因而不同职业或行业逐步形成了自己特殊的共同利益和义务，形成了共同的职业兴趣、习惯和传统。正是在这种情况下，各行各业为了维护自己的利益、履行自己的义务和巩固行业的秩序，产生了各自特殊的道德要求。这些道德要求，或者是由当时的统治集团及其思想家归纳、总结形成的；或者是由当时的各种职业集团以守则、誓言等形式共同约定俗成的；或者是通过一些被认为是道德的人们的身体力行而体现出来的。例如，我国古代军事家孙子提出将帅应具备“智、信、仁、勇、严”的品德，也就是提出了为将者应具备的职业道德。奴隶社会的职业道德具有以下主要特点。

(1) 奴隶社会的职业道德，主要是奴隶主和平民们的职业道德，不包括奴隶。因为在奴隶社会，奴隶只是“会说话的工具”，没有任何人身权利，他们所从事的劳动也根本不被看成职业，也就没有需要保护的职业利益。例如，古希腊著名思想家柏拉图就认为：智慧属于政治家（主要是贵族），勇敢属于武士，温顺（克制）则属于平民。因此所谓奴隶社会的职业道德，主要是奴隶主和平民的道德，并不是所有人都享有的。

(2) 奴隶社会的职业道德具有阶级性。虽然从奴隶社会开始，各种职业道德相继产生并逐渐成为各种相对独立的社会道德领域，但由于奴隶社会是人类历史上第一个阶级社会，奴隶主对奴隶的绝对人身占有是奴隶制度的根本特征，职业道德便更多地体现着一种阶级道德观。奴隶社会的统治者只重视与统治阶级的利益有关的职业道德，而对直接从事物质生活资料生产的体力劳动者的职业道德比较轻视。

(3) 奴隶社会的各种职业角色都形成了自己特定的行为规范，即有了自己的职业道德。奴隶社会除了农业、畜牧业、手工业以外，还出现了医生、教师、军事、官吏等职业，并相应出现了各自的职业道德。我国伟大的思想家、教育家孔子提出了教师应具有“诲人不倦”、“不耻下问”、“有教无类”等方面的职业道德。被誉为西方医学之父的古希腊著名医生希波克拉底提出了医生应具有的职业道德，他在《誓词》中说：“无论至于何处，遇男或女，贵人及奴婢，我之唯一目的，为病家谋幸福。”“我一定尽我的能力和判断力来医治病人”以及“我不得将危害药品给予他人”等。

总之，奴隶社会的职业道德，作为阶级社会中职业道德的第一个历史形态，同样在人类道德文明的发展进程中占有重要的历史地位，起着承前启后的重大作用。尤其是作为劳动者和被统治者的奴隶阶级，在长期的劳动实践中形成的勤劳善良、朴实正义、坚韧顽强等道德品质，既是对原始社会职业道德的继承和发扬，又为后世劳动人民职业道德的进一步发展提供了可借鉴的宝贵资源。可以说，奴隶社会的职业道德为人类职业道德相对独立的发展奠定了基础。





### 1.2.3 封建社会的职业道德

职业道德在封建社会得到了初步发展。随着封建社会生产力的进一步发展,社会分工得到了更充分的发展,职业分工随之越来越细、越来越具体。于是社会出现了更多的行业和职业,这使得人们之间的相互关系也越来越密切和复杂,各种职业道德的内容和形式逐步得到丰富和完善,从而使封建社会的职业道德日益规范化、明确化。但由于自给自足的自然经济、等级森严的社会制度以及宗教制度的制约,封建社会的职业道德并没有得到充分的发展,也没有形成系统完善的职业道德体系。

虽然封建社会各行各业的职业道德都取得了较大的进步,但封建社会的生产关系决定了其职业道德不可避免地带有浓厚的封建等级色彩。封建社会的职业道德具有以下特点。

(1) 封建统治阶级把职业道德看成是保护现有职业分工和维护其统治的长治久安之方。认为人们只要“安其居,乐其业”,国家就可以持久稳定地发展。

(2) 封建社会的职业道德带有浓厚的家长制色彩。由于封建社会的职业往往是子承父业、世代相传的,职业道德不可避免地要受到家教、家风的影响。

(3) 受封建等级观念的支配,封建社会的职业被分成若干等级,甚至把对社会发展至关重要的职业看做最下等的职业。各种手工业者、医生、乐师等职业的社会地位都十分低下。唐代文学家、哲学家韩愈在《师说》一文中说:“巫医乐师百工之人,君子不齿。”意思是说,从事巫医、乐师、百工职业的人,是不能和有地位的君子相提并论的。

由此可见,在封建社会中各种职业道德虽然获得了一定程度的发展,但其进步是相当缓慢的。当然也不可否认,职业道德在封建社会的长期发展过程中,也积淀了许多人类道德文明的合理因素和优秀成果,至今仍有借鉴价值。

### 1.2.4 资本主义社会的职业道德

职业道德在资本主义社会得到了进一步的发展。人类进入资本主义社会之后,由于生产力的迅速发展和科学技术的突飞猛进,出现了更大规模的职业分工。尤其是工业革命导致了生产过程专业化、社会化程度的不断提高,从而使社会分工和生产内部的职业分工都越来越精细、明确,各种社会职业活动空前增多。资本主义社会的职业道德,不仅保留和发展了以往社会的工、农、商、医、军、教等具有悠久历史的职业道德规范,而且出现了许多与律师、工程师、科学家、记者等新职业相适应的职业道德。从事这些职业的人们之间的关系随之也发生了重大而深刻的变化,因而迫切要求具有更加丰富内涵的职业道德对此加以规范和调节。于是在资本主义社会历史条件下,职业道德在内容和形式上都得到了比较充分的发展。从一定意义上说,在资本主义社会,职业道德才逐渐形成了一个独立的体系,成为整个社会道德的有机组成部分。

在人类社会历史发展的长河中,资本主义社会的职业道德推动着人类社会精神文明建设向前迈进了具有历史意义的一步。资本主义社会的职业道德主要具有以下特点。

(1) 资本主义社会生活的职业化,使得各个职业集团之间和职业集团内部的人与人之间的关系具有重大意义。职业化的结果使得人们相互的交往、联系日益频繁,职业道德更

加广泛而深刻地影响着人们的生活。

(2) 资本主义社会的职业道德已具备相当规模，大大超越了以往的任何历史时期。一些职业道德规范更加接近或已经完全具有了现代意义上的职业道德含义。

(3) 资本主义社会的职业道德开始注重人的价值，猛烈地冲击了封建专制主义和宗法等级制度，给人类的职业道德赋予了“自由”、“平等”、“博爱”等新的时代内容，因而它比封建社会的职业道德具有更大的历史进步性。

(4) 由于资本主义社会是以私有制为基础的社会，各种职业道德不可避免地带有剥削阶级的烙印，具有明显的阶级局限性和历史局限性。资本主义职业道德往往从个人利益出发，以资产阶级个人主义和利己主义基本道德原则为基础，具有明显的虚伪性。在实践中往往表现为唯利是图、尔虞我诈、损人利己等。

无疑，在资本主义私有制制度下，各种职业道德不可避免地带有鲜明的阶级特点，有很大的局限性。但是，资本主义职业道德在长期的历史发展中，也蕴涵了某些社会主义的公共道德因素。例如，在资本主义国家同样通行顾客至上、全面服务；讲求质量、公平竞争；忠于职守、勤奋工作等职业道德规范。因此对待资本主义的职业道德，我们既要坚决抵制其庸俗腐朽的意识形态和道德观念的侵蚀，又要积极吸取其中合理的、具有进步意义的因素。

通过对职业道德的不同社会历史形态的考察，可以看出，作为人类社会的一种上层建筑，职业道德的产生和发展都是由一定的社会经济基础决定的。随着社会生产力的逐步发展和社会形态的不断更替，人类社会的职业道德也在相应地进行着历史演变。因此当人类历史从资本主义社会过渡到社会主义社会之后，职业道德自然也会由资本主义职业道德发展为社会主义职业道德，这是社会历史发展的必然结果。

关于社会主义职业道德，将在下一章进行专门论述。

## 1.3 职业道德的特征与作用

### 1.3.1 职业道德的特征

职业道德作为一种特殊的社会道德领域和行为调节方式，它通过规定各种职业活动应尽的责任和义务，维持着各种职业活动的正常进行，保证着各行各业与整个社会的正常联系。虽然不同职业的职业道德有很大区别，但从总体来看，各行各业的职业道德也存在许多共同的特征。了解这些特征，有利于我们加深对职业道德的认识和理解。

#### 1. 特殊性和适用性

职业道德是围绕特定的职责、活动方式等展开的，主要与从业人员的职业内容以及职业实践相联系，是调整职业活动领域内从业人员行为规范的总和。职业道德具有一定的特殊性。职业道德的特殊性主要表现在以下三个方面。

(1) 职业道德规则只适用于特定的职业活动领域。即职业道德往往只约束从事该职业的从业人员以及他们在职业活动中所发生的行为，对于不属于本职业的从业人员或本职业



的从业人员在该职业之外的行为，则不起调节和约束作用。

(2) 职业道德鲜明地体现着社会对某种具体职业活动的特殊要求。因此，职业道德以其职业的特殊性，区别于家庭道德和社会公德，而且使各行业和各部门的职业道德都带有各自的特性。

(3) 职业道德的内容还因职业种类的不同而不同，用一种职业道德约束其他不同的职业是不合适的。例如，“有问必答”对于服务行业来讲是职业的美德，但对于保护国家机密的政府官员和公务人员来讲却是渎职。

由于职业道德是社会对某些具体行业活动的特殊要求，所以就职业道德的主要内容而言，在一定程度上还具有社会对职业活动的一些共通性的规范，这又体现了职业道德的适用性。职业道德的适用性是指职业道德与职业岗位的特点相适应。各种职业从本职业的要求出发，概括提炼出一些十分明确具体的道德准则，如规章制度、工作守则、生活公约、行动须知等，并公之于众，用以教育和约束本职业的人员。这是按照职业道德使用范围的特定性来规定的，正是这种与本行业的具体业务和具体条件相适应的特性，保障了职业道德在调节人们的思想和职业行为方面的重要作用。

## 2. 多样性和具体性

人们在社会生活各个领域所从事的职业活动，是各种职业道德形成和发展的基础。社会分工的多样性，决定着职业领域的多样性，也决定了职业道德的多样性。职业道德的多样性是指职业道德的内容因职业的不同而异。人类社会生活中的职业生活是多种多样的，而每一种职业道德都是一定职业生活的道德要求，因而职业道德也表现出多样性。可以说有多少种分工就有多少种职业道德。每种职业道德在有着相同时代精神的同时，又有着互不相同的具体的职业道德内容和要求。世上职业成百上千行，行行都有自己的职业道德，行医的有“医德”，经商的有“商德”，从艺的有“艺德”，执教的有“师德”，举不胜举。而且随着社会生产力的进一步发展和现代科学技术革命的推动，职业将继续分化与组合，人类职业道德的内容将继续丰富与发展，将越来越呈现出多样化的发展趋势。另外，由于职业道德是适应各种职业活动的内容与交往形式的要求而形成的，因此在反映形式和表现方式上往往比较具体、灵活、多样；同时各种职业团体对从业人员的道德要求，也总是从本职业的活动、交往的内容和方式出发，适应于本职业活动的客观环境和具体条件，因此它往往不仅仅是原则性的规定，而且是很具体的要求。各行各业都有各自的业务内容、具体利益和应当履行的义务，这决定了职业道德的多样性和具体性。例如，旅游行业的职业道德规范除了要求从业者格外注重品行，还要求从业者文化底蕴好、懂礼仪、爱岗敬业、亲和力强。商业职业道德规范则强调热爱本职工作，忠于职守；童叟无欺，一视同仁；文明经商，礼貌待客；团结互助，尊师爱徒。

## 3. 稳定性和连续性

对于社会整体来说，职业道德具有多样性和具体性；而对于从业者个体而言，职业道德则具有稳定性和连续性。就表现形式而言，职业道德是具体多样的；就内容而言，职业道德又是相对稳定、连续的。例如，无论教学方法和教学条件发生怎样的变化，“学而不厌”，“诲人不倦”必定是教师职业道德的基本要求；同样，无论医疗器械和医疗环境有什

么不同,“救死扶伤”必定是医生职业道德的基本要求。由于职业道德总是与各种职业要求、职业活动相结合,与比较稳定的职业心理和职业习惯相联系,因此职业道德反映的是某个职业集团的特殊利益要求。在不同的社会形态中,同一职业总有大体一致的特定利益和义务,有一定的活动内容和经营方式,有自身的服务对象和服务手段。所以,只要这一职业稳定地存在,就要求与该职业相适应的职业道德存在,从而形成了职业道德在内容和结构方面的稳定性和连续性。于是,一定的职业都有特定的道德要求,并形成了世代相传的职业道德传统。也就是说,在不同的历史时期,每一种职业道德大都有着相同或相似的内容;而且,不同的国家和社会的同一行业或职业,也大体实行着某些一致的道德规则。

#### 4. 继承性和发展性

职业道德的继承性是以稳定性和连续性为前提的。正是由于职业生活和职业道德的稳定、连续,职业道德才具有继承性。职业道德的继承性主要体现为在不同社会形态里同一类职业道德的延续性。从古到今,每一种具体的职业道德从简单到复杂,从抽象到具体都经历了一个长期积累的渐进过程。例如,师德中的“学而不厌”、“诲人不倦”、“有教无类”以及医德中的“救死扶伤”等都是在本行业中世代相传而延续至今的。

职业道德不仅具有稳定性和继承性,而且还具有发展性。因为作为一个历史范畴,职业道德既是对以往优良传统的一种继承,也是一种发展。虽然如今的职业道德与历史上的各种职业道德有很大的区别,但就其表现来讲,还存在着许多相同的地方,它是在继承以往职业道德优良传统的基础上不断发展完善而形成的。此外,职业道德的观念、原则、规范和习俗,也是由各种职业的具体利益和要求、具体业务的内容和特点决定的,并且在各种职业生活实践中不断得以发展。虽然职业道德具有历史继承性,但是一定社会的职业道德作为一种意识形态还受到社会经济基础的制约,是特定社会经济基础的反映,它随着社会经济关系的变化而变化,并受特定历史时期占统治地位的阶级道德所影响,因而又具有一定的发展性。

#### 5. 强制性和自觉性

强制性是职业道德不同于其他社会道德的一个显著特点。因为职业道德的调节除通过传统习惯、社会舆论和内心信念等方式进行外,还与职业责任和职业纪律相结合,而且职业道德规范都比较具体,对从业人员的工作态度、服务标准和操作规程等方面都做了明确规定。若有违反,就要受到经济处罚、职业纪律处分甚至法律制裁。例如,会计职业道德要求从业人员应该诚实,不得做假账。这就使得职业道德不仅仅是一种自觉的“软约束”,而且是具有一定强制性的“硬约束”。

另外,职业道德规范在一定程度上体现着从业人员的自觉性。首先,职业道德规范凝聚着从业人员的主观因素,它必然包含着从业人员的抽象、概括等主观思维活动,是一种自觉的行为准则。其次,就职业道德效果而言,职业道德效果是社会评价和自我评价的统一。职业道德准则的贯彻是在从业人员的职业活动中完成的,是在处理人与人、个人与集体和国家的关系中表现出来的。因此,他人、集体和社会就对职业道德有评价和促进作用。同时,职业道德又会受到个人良心的监督和规范,违背职业道德会受到良心的谴责、贬斥,只有遵守职业道德才会得到良心的褒奖,从而产生职业荣誉感。社会职业道德的规范作用



在一定程度上就是通过这两方面的评价不断加强的。由于职业道德具有上述特征，对从事各种职业活动的人们的思想和行为能够发生经常的、具体的和深刻的影响，从而成为社会一般道德原则和规范的重要补充。

## 6. 成熟性和示范性

职业道德是对已参加工作的从业人员的道德规范和要求，主要表现在实际从事一定职业的成年人的意识和行为中。它是家庭道德和学校道德的继续和发展，是一种对已经步入社会并正从事某种职业工作的成年人起作用的行为规则，而对于处在学习阶段的青少年是不适用的。同时，各种职业道德都是建立在人们比较深刻的道德认识和比较普遍的道德经验之上的，因此属于道德意识和道德行为发展的成熟阶段，具有成熟性。

职业道德虽然都是针对各行各业的具体特点建立的，各有侧重；但它们所依据的却是国家与社会公认的、共同的道德原则和道德理想。由于职业活动有的直接面对公众，有的则以其最终产品或服务间接地面对公众；因此，从业者遵守其职业道德，能够在社会上对其他行业和群众起到表率 and 感染作用。在社会生活中，应该说所有从业者的行为都会对社会和群众产生影响，具有一定的示范性。当然，由于每种职业的性质以及在面向社会和接触群众的广度方面不同，其示范作用的大小也是不同的。例如，公安职业道德的示范性特征就表现得较为突出。这是因为：其一，我国的人民警察代表国家执法，是政府联系群众的桥梁和纽带；其二，警察具有广泛的社会性，警察遍布社会的各个角落，与各个年龄段、各种职业的人员都要打交道。因此，人民警察的形象，言行举止，工作服务态度等，都会通过其日常交往活动，对各个行业和广大群众产生深刻而广泛的影响，成为树立党和政府形象、改善社会风气的重要力量。

### 【案例 1.1】

我国现行的《中国新闻工作者职业道德准则》主要内容包括：全心全意为人民服务；坚持正确的舆论导向；遵守宪法、法律和纪律；维护新闻的真实性；保持清正廉洁的作风；发扬团结协作精神。

我国现行的《中华人民共和国法官职业道德基本准则》的主要内容包括：保障司法公正；提高司法效率；保持清正廉洁；遵守司法礼仪；加强自身修养；约束业外活动等。

卫生部 1988 年施行的《医务人员医德规范及实施办法》医德规范如下：

1. 救死扶伤，实行社会主义人道主义。时刻为病人着想，千方百计为病人解除病痛。
2. 尊重病人的人格与权利，对待病人，不分民族、性别、职业、地位、财产状况，都应一视同仁。
3. 文明礼貌服务。举止端庄，语言文明，态度和蔼，同情、关心和体贴病人。
4. 廉洁奉公。自觉遵纪守法，不以医谋私。
5. 为病人保守医密，实行保护性医疗，不泄露病人隐私与秘密。
6. 互学互尊，团结协作，正确处理同行同事间的关系。
7. 严谨求实，奋发进取，钻研医术，精益求精，不断更新知识，提高技术水平。

会计职业道德规范的主要内容包括：爱岗敬业、诚实守信、廉洁自律、客观公正、坚持准则、提高技能、参与管理、强化服务。

### 1.3.2 职业道德的作用

职业活动在人类的社会实践中处于中心位置,职业道德是社会道德体系的重要组成部分。尤其是在现代社会道德体系中,职业道德已经成为一种具有代表性的,能发挥中坚作用的主导型道德。可以说它对整个社会的道德面貌乃至整个社会的发展都具有举足轻重的作用。职业道德的重要作用可以从宏观和微观两方面来描述。

#### 1. 宏观方面

从宏观方面而言,职业道德的重要作用具体表现在以下四个方面。

(1) 职业道德可以使一定社会和阶级的道德原则和规范职业化,促进整个社会精神文明的发展。职业道德水平是一个社会精神文明发展程度的显著标志。一般来说,一定社会或阶级的道德要求,对社会生活各个领域都是普遍适用的。而职业道德则将社会道德的一般要求与各种职业活动的具体特点相结合,使这种原则性的规定职业化、具体化,形成一些切实可行的职业道德规范,从而贯彻落实到所有从业人员的实际行动中去,确保道德对社会调节作用的充分发挥。同时,职业道德调控作用的发挥,必然会促进社会精神文明建设的发展。因为职业活动是人类最基本的实践活动,职业道德在社会道德体系中也处于主体地位。职业道德水平的高低,标志着一个社会精神文明发展的程度;职业道德建设的发展,推动着社会精神文明的发展。所以,要推进社会的精神文明建设,必须加强社会职业道德建设。

(2) 职业道德是推动社会生产力发展和提高社会劳动生产率的精神动力,有利于社会的健康发展以及整个社会的全面进步。职业道德规定了不同职业的从业者对社会所应承担的具体道德责任,使他们能够明确自己的职业责任和职业义务,增强职业责任感、义务感和荣誉感,从而自觉遵守职业道德规范,端正劳动态度,积极主动地把自己的本职工作同整个社会的现代化建设事业联系起来,使自身的劳动技能和业务水平得到提高。同时,职业道德还要求劳动者之间相互尊重,通力合作。所有这一切,都为社会生产力的发展和社会劳动生产率的提高创造了条件。

(3) 职业道德是改善社会关系、形成优良社会道德风尚的主要手段。职业生活是人类社会生活最主要的领域和最基本的活动,所以职业道德风貌本身就是社会道德风尚的一个重要方面。人们在职业活动中,能否普遍地遵守职业道德,对于社会生活和社会关系的稳定以及良好社会道德风尚的形成,有着至关重要的作用。如果各行各业的人们都能在自己的职业中,自觉遵守职业道德的要求和规范,行使自己的职业权利,履行自己的职业义务,那么就能建立起团结友爱、相互帮助、相互关心、诚实公正的社会关系,从而形成优良的社会道德风尚。反之,如果职业生活中存在不良的社会道德现象,如唯利是图、见利忘义、尔虞我诈等不正之风,则会导致社会人际关系趋于紧张,进而破坏社会的道德风尚。

(4) 职业道德能够帮助人们增强认识社会现实的能力,提高人们的道德素质,从而促进社会个体的全面发展。职业活动是人类社会最基本的实践活动,是人的认识能力形成和发展的实践基础。人们在各种职业生活实践中,不仅能够认识自然的本质和规律以及人与自然的关系,而且能够理解人与人、个人与社会之间的道德关系,逐步形成与自己的职业



实践相关的道德观念、道德准则和道德理想，从而不断提高自己认识社会现实的能力，为今后的职业活动确定正确的方向。

由于职业生活是人类社会实践的主体，是人生中极其重要的组成部分；因此一个人道德品质的形成和培养，与其在职业活动中的自觉学习和锻炼密切相关。职业道德可以使人们在家庭和学校中初步形成的道德观念和道德品质得到进一步的巩固与提高，并逐步趋向成熟，进而提升个人的道德人格和道德理想。而且由于职业道德的规范性和理想性，良好职业道德的养成过程，一定程度上也是个体全面发展的过程。

## 2. 微观方面

从微观方面而言，职业道德的重要作用主要表现在以下四个方面。

(1) 职业道德具有调整职业工作者与服务对象之间关系的作用。这一点在直接以人为服务对象的行业尤为突出。职业工作者与服务对象之间的关系是指一定职业的从业人员与该职业以外的其他社会人员的关系，实际上也就是职业与社会的关系。职业道德在这方面的作用，就是从本职业的性质和特点出发，使职业工作者尽职尽责，更好地为他人、为社会服务，并在这种服务过程中求得职业本身的生存和发展。这就要求所有职业工作者必须遵守职业道德，尽力满足其职业服务对象的需求，保证职业服务对象的利益，以维护本职业的信誉和尊严。

(2) 职业道德具有调整各职业内部人与人之间关系的作用，包括调整领导与下属之间、同事之间、各部门之间的关系。职业生活是人类社会中具有相对独立性的一个生活领域，其中人与人之间的关系，包括领导与下属之间、同事之间、各部门之间的关系，都不同于社会上一般人与人之间的关系，它需要职业道德的调节。职业道德的这种作用，要求职业内部的所有工作者，为了共同的目标和利益团结合作，即上下级之间要互相理解和支持，上级关心下级，下级尊重上级；同事之间要团结一致，平等互助，和睦相处，共同进步；各部门之间要互相信任，互相配合，以全局利益为重，共同完成该职业所应履行的社会职责。在调整各职业内部人与人之间关系的过程中，可以采用肯定和否定两种道德评价方式，避免消极不利的因素，发扬积极有利的因素，确保职业道德在调整职业内部人际关系方面发挥积极的作用，维护正常的职业活动和职业生活秩序。

(3) 职业道德具有调整职业活动中人与物、人与技术之间关系的作用。在生产性的职业活动中，明显存在着人与物，即人与劳动对象、人与劳动产品之间的关系；同时还存在人与劳动手段，即人与职业技术之间的关系。在这些关系中表面上不存在道德问题，但这些关系涉及一定职业人员同社会其他人员以及整个社会利益之间的关系。因此，最终还是从本质上反映着人与人之间的道德关系。尤其是在今天的职业生活中，随着人类认识和改造自然能力的提高，能源问题、生态问题和环境问题等社会负面效应日益威胁着人类的生存和发展，因而这种人与物、人与技术之间的关系更明显地反映着职业道德问题。职业人员在职业活动中的劳动态度如何，采取的技术手段怎样，直接影响着他人和社会的利益，具有道德属性。

(4) 职业道德具有增强职业工作者的道德修养，促进从业人员健康发展的作用。职业道德是对从业人员的职业活动的规范和要求，因而职业工作者在从事职业实践的过程中，必须依据一定的职业道德原则和规范，同时还需经常对自己的思想和行为进行自我解剖、

自我反省和自我批评,不断调控自己的道德意识和道德行为,从而提高自身的职业道德水平。同时,职业道德作为一种调控人们行为的规范,必然具有对人们行为评价的作用,从而有助于唤起从业者的道德责任,使其从内心信念、传统习惯和职业良心中认识自己行为的道德价值,形成对正义、高尚行为的崇敬和追求,对非正义、失职行为的憎恨和反对,促进职业工作者道德修养水平的提高。此外,职业道德与从业人员的切身利益息息相关,于是人们往往通过职业道德来接受或深化一般社会道德,使自己成为适应社会需要的、健康发展的人。

综上所述,职业道德在社会生活中具有极其重要的作用。但在不同的社会条件下,职业道德作用的发挥效果也会有所不同,甚至可能表现为极不相同的性质。职业道德对职业生活的稳定和协调既可以起到促进作用,也可以起到破坏作用;它既可以使人们精神生活充实、蓬勃向上,也可以使人们因某种恶行而处于精神生活空虚、躁动不安的状态。职业道德作用的性质取决于它所反映的社会经济基础是否适应社会生产力发展的要求及其所代表的利益团体;所以,我们既要重视职业道德的社会作用,又不能无视社会差异。

## 思考与实践

1. 简述职业的概念及其分类。
2. 试述职业道德的特征。
3. 不同社会历史时期的职业道德各有什么特点?
4. 案例分析。

教育部《关于加强中小学教师职业道德建设的若干意见》(教基[2000]28号)中提出了有关中小学教师职业道德建设的基本要求为:

(1) 拥护四项基本原则,遵守国家的法律法规,不得有违背四项基本原则和国家法律法规的言行。

(2) 宣传普及科学知识,不宣扬封建迷信和歪理邪说,不参与邪教活动。

(3) 热爱学生,尊重学生人格,不讽刺、挖苦、歧视学生,不体罚或变相体罚学生。

(4) 为人师表,廉洁从教,不强制学生购买教学辅助材料,不向学生推销商品,不向学生和家长索要财物,不利用职务牟取私利。

(5) 模范遵守社会公德,语言规范健康,行为举止文明礼貌,不赌博,不酗酒,言行不违反社会公德。

(6) 努力实施素质教育,不断提高教学质量,正确评价学生,不公开排列学生的考试名次,不单纯以学习成绩评价学生。

(7) 密切与学生家长的联系,坚持进行家访,不指责、训斥学生家长。

(8) 关心集体,尊重同事,不做有损集体荣誉和不利于同志团结的事。

请结合所学知识分析,我国为什么要加强中小学教师职业道德建设。





## 第2章 社会主义市场经济下的职业道德

**【内容提要】** 本章从社会主义市场经济下职业道德的形成与发展入手,阐明了社会主义市场经济下职业道德形成与发展的必然性、新的发展内容和要求。同时,就社会主义市场经济下职业道德的主要特征和作用进行了分析。最后,从职业道德建设与和谐社会、职业道德建设与市场经济、职业道德建设与以德治国、职业道德建设与组织文化、职业道德建设与个体发展等五个关系入手,就加强社会主义市场经济下职业道德建设进行了分析阐述。

我国社会主义市场经济是社会主义制度与市场经济体制的有机结合。社会主义市场经济的有序进行和健康发展,离不开与市场经济相适应的职业道德体系。良好的道德秩序和职业道德秩序,直接关系到我国社会主义市场经济秩序建设以及整个社会和谐有序的发展。

新世纪,中国面临着民族复兴的崭新机遇,党的十六大提出了坚持“以德治国”、全面建设小康社会的奋斗目标。坚持“以德治国”,关键就是建立和完善社会主义市场经济下的职业道德体系。只有如此,从业者才能自觉地扶正祛邪、扬善惩恶;才能形成追求高尚、激励先进的良好社会风气;也才能更好地促进经济的发展,实现社会的全面进步。

### 2.1 社会主义市场经济下职业道德的形成与发展

社会主义制度确立之后,与之相适应的职业道德也相应出现。社会主义职业道德是一种新型的职业道德,是人类职业道德史上的一次伟大的变革,一次伟大的升华。社会主义职业道德的产生是社会主义事业发展的客观要求。它伴随着社会主义事业的实践而产生、形成和发展,是社会主义职业活动不断完善的经验总结,是人类历史上职业道德发展的最高成果。

社会主义职业道德是社会主义道德原则在职业活动中的体现,是社会主义社会中从事各种职业的劳动者都应遵守的职业行为规范的总和。它建立在公有制的基础之上,又与以往的旧职业道德发生联系,它既继承不同历史阶段职业道德的“精华”,又有其自身的鲜明特征。

#### 2.1.1 社会主义职业道德概述

世界上任何一种道德都有一个相对完整、稳定的体系,社会性质不同,道德要求也不同。现阶段,与我国社会主义初级阶段经济关系相适应的社会主义道德体系为:“社会主义道德建设要以为人民服务为核心,以集体主义为原则,以爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义为基本要求,开展社会公德、职业道德、家庭美德教育,在全社会

形成团结互助、平等友爱、共同前进的人际关系。”<sup>①</sup>由此可见，我国社会主义道德体系由四个要素构成：一是以为人民服务为核心，这在社会主义道德体系中起主导作用，它是社会主义道德的根本。它决定着道德体系的原则、基本要求和规范的性质，还决定着道德活动的方向和目标。二是以集体主义为社会主义道德原则，这在社会主义道德体系中起准绳作用，它统帅着社会主义道德体系中的一切规范和要求。三是以爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义为基本要求，这是社会主义道德规范的主干部分，它是全体人民应该具有的基本道德素养。四是具体规范——社会公德、职业道德、家庭美

德，这是社会主义道德的基础，是每个公民应遵守的起码道德规范，也是自身健康发展、社会正常运行的保证。

社会主义职业道德是社会主义道德体系的重要内容之一，为人民服务是社会主义职业道德的集中体现。社会主义职业道德基本规范为：爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会。在社会主义市场经济条件下，更要在全体人民中提倡尊重人、关心人、热爱集体、热心公益、扶贫帮困，为人民、为社会多做好事，反对和抵制拜金主义、享乐主义和个人主义。加强职业道德建设，对于推动社会主义物质文明发展，开创社会主义精神文明建设新局面，实现全面建设小康社会的奋斗目标，具有十分重要的意义。江泽民同志在十六大报告中指出，“要认真贯彻公民道德实施纲要，弘扬爱国主义精神，以为人民服务为核心、以集体主义为准则、以诚实守信为重点，加强社会公德、职业道德和家庭美德教育，特别是加强青少年思想道德建设”，将职业道德作为社会主义精神文明建设的重要组成部分，高屋建瓴地强调了职业道德建设的重要性。

## 2.1.2 社会主义市场经济下职业道德形成与发展的必然性

英国著名经济学家罗宾逊夫人在其《经济哲学》（1963年）一书中曾经讲到：“任何一个经济制度都需要一套规则，需要一种意识形态来为它们辩护，并且需要一种个人的良知促使他努力去实践它们。”社会主义市场经济下职业道德的建立和发展也是如此。

### 1. 社会主义市场经济下职业道德形成与发展的经济基础

公有制为主体的社会主义经济体制，是社会主义市场经济下职业道德形成与发展的经济基础。

社会主义市场经济是建立在生产资料公有制基础之上的经济体制。以公有制为主体的经济基础决定了劳动者的主人翁地位，在生产劳动中劳动者之间的互助合作关系，以及劳动产品归全体劳动者所有，这些都表明了社会主义国家劳动人民的经济利益在根本上是一致的。市场经济虽然是利益经济，追求成本最小化和利润最大化，但在公有制基础上，在全体劳动者的经济利益根本一致的前提下，它并不是一种只为追求利益的恶性竞争。在公有制基础下所建立起来的各个组织之间都是同志式的平等、团结、互助、合作关系，各种职业没有高低贵贱之分，都是社会主义事业的重要组成部分。

<sup>①</sup> 源自：《中共中央关于加强社会主义精神文明建设若干重要问题的决议》，1996年



## 2. 社会主义市场经济下职业道德形成与发展的政治保障

人民民主专政的社会主义政体，是社会主义市场经济下职业道德形成与发展的政治保障。

具有中国特色的社会主义市场经济是以中国共产党的政治领导和人民民主专政为后盾的。这一坚强的后盾保证了凡是不择手段的竞争，不守信誉和见利忘义的行为都会受到应有的制裁。特别是在中国共产党领导下的新闻舆论，也为大力倡导和宣传“真善美”，揭露和批判“假恶丑”，为提升职业道德提供舆论上的保证。

## 3. 社会主义市场经济下职业道德形成与发展的历史基础

中国传统道德文化，是社会主义市场经济下职业道德形成与发展的历史基础。

以中国传统道德价值观为基础，继承和发扬中国道德遗产中的优秀文化和优良传统是形成与发展社会主义市场经济下职业道德的历史基础。中国传统文化历经几千年的沉积和完善，已发展成为一个相对完整的体系。中国社会主义现代化建设离不开中国传统道德文化基础，因此，社会主义市场经济下的职业道德建设绝不能割断历史，否定传统，而必须批判性地继承和吸取其精华。从传统文化中吸取优良的道德观念，无疑可以促进社会主义市场经济下职业道德的发展和完善。

### 【案例 2.1】

青岛钢铁公司在党的政策的指导下，坚持“以人为本”的思想，发挥我国优秀文化的积极作用，使这个厂迅速崛起，成为先进企业。他们对儒家的“五德”（仁、义、礼、智、信）做了新的、合乎时代需要的解释：“仁”，施仁政，得人心，在企业中就是要关心和爱护职工，全心全意为人民服务；“义”就是通晓大义，同党中央保持一致，在维护大局的原则下行动；“礼”就是要讲文明礼貌，培养“四有”职工，在市场经济中讲道德、讲文明；“智”就是群策群力，讲究经营策略，善于把握机遇，开拓市场；“信”就是言而有信，维护企业信誉，真抓实干，赢得群众的信任和支持。<sup>①</sup>

## 4. 社会主义市场经济下职业道德形成与发展的时代动力

市场经济体制，是社会主义市场经济下职业道德形成与发展的时代动力。

社会主义市场经济体制的建立，有力地促进了生产力的发展，也推动着劳动者职业道德建设不断迈出新的步伐。市场不仅是一个进行物资交换的空间，而且是交换的总和，更是利益和道德交汇之地。在这里同样通行着自由、平等，所有权和功利主义。社会主义市场经济的确立，为生产资料所有者和广大劳动者“八仙过海，各显其能”，追求利益的多元与共享提供了广阔舞台。市场经济的确立和发展要求处理好个人与职业所带来的各种利益主体之间的关系，这无疑对人才和劳动者的职业道德素质提出了更高的要求。

## 5. 社会主义市场经济下职业道德形成与发展的主体力量

广大劳动人民的积极参与，是社会主义市场经济下职业道德形成与发展的主体力量。

<sup>①</sup> 源自：黄心川，东方价值观及其现代意义，开封大学学报，13（4）

劳动人民是历史的创造者，是社会前进的推动力，是道德行为的主体。搞好职业道德建设，不仅要路线正确、领导正确，更要发动广大劳动人民参与和监督。劳动人民是职业道德表现和评价的主体，只有依靠劳动人民，才能做到先进性要求和广泛性要求的统一。只有广大劳动人民的参与和监督，良好的道德建设机制才能形成并顺利发展。职业道德的进步不是经济自发发展的结果，而是人们在精神生活和精神生产中自觉活动的结果。此外，共同富裕的目标也为社会主义市场经济下职业道德的发展提供了重要条件。在共同富裕目标的指引下，先富带动后富、扶贫帮困等社会活动的开展，更有助于各行各业的劳动者发扬无私奉献的崇高精神。

### 2.1.3 社会主义市场经济下职业道德的新发展

随着社会主义市场经济的发展，职业种类不断增加，职业道德要求不断提升，从而进一步深化了职业道德体系。

#### 1. 社会主义市场经济条件下职业道德发展的新内容

(1) 社会主义市场经济要求职业道德观念包容并体现竞争意识。在社会主义市场经济条件下，随着市场竞争的激烈化、职业种类的多样化、职业选择的自由化，传统稳定的职业关系以及认为自由择业、转行跳槽就是不安分的思想已受到现代社会观念的猛烈冲击。社会的发展使越来越多的现代人意识到了在竞争中求生存、在竞争中求发展的道理。他们抛弃安于稳定、封闭自守的职业意识而勇于挑战自我，渴望在激烈的市场竞争之中赢得一席之地。例如：据一项在京、沪、穗三地的调查显示，京、沪、穗三个城市因“个人能力得不到发挥”而放弃原来工作的比例分别为 56.2%、49.5% 和 38.6%，因“工作没有发展前途”而重新择业的比例大约均为 43%。<sup>①</sup>选择更有前途的单位，更利于个人发展的机会成为重新择业的主要理由。“适者生存，不适者淘汰”是职业活动中无法回避的基本规则。适应并遵循竞争原则，是社会主义市场经济下职业道德发展的必然要求。

(2) 等价交换的社会主义市场经济原则要求人们的职业道德能吸纳公平意识。那种把人的职业划分为贵贱等级，企图以职业、地位、权力谋取特权或以不正当手段获取不正当利益的道德观念，显然与社会主义的经济基础、政治保证，与改革开放条件下的经济发展，与社会主义市场经济条件下的职业道德相背离，必然受到人们的普遍反对和强烈谴责。事实上，越来越成熟的现代市场经济正在改变着几千年来的传统观念，三六九等的就业等级正在淡化，自谋职业、做小生意、在私营企业工作，甚至从事非全日制、临时性、季节性等形式灵活的工作也被认为是实现了就业。职业平等的观念渐入人心。

#### 【案例 2.2】

37 岁的张俊敏，下岗后跟随丈夫走南闯北做生意。一年前，她应聘到郑州市帮宝月子中心做了“月嫂”，干起了伺候产妇和新生儿的活。为新生儿喂奶、洗尿布、洗澡、抚触，为产妇擦澡、按摩、洗衣、做饭，这些看起来伺候人的活，张俊敏做起来十分热心。她的敬业不仅为她赢得了每月 1 000 多元的劳动报酬，同时也赢得了雇主和社会对她的尊敬，

① 源自：<http://www.sxcredit.gov.com>



碰到别人问她是在干什么的，她会指着婴儿自豪地说：“我是专门照顾他（她）的阿姨。”<sup>①</sup>

“职业有分工，身份无贵贱”，因此，每个从业者都要有公平、公正的职业道德意识和职业道德行为。

（3）效率优先的社会主义市场经济原则要求人们的职业道德中蕴涵合理、有度的功利意识。效率优先、效益第一是社会主义市场经济的根本性原则。如果没有利益可言，企业和个人就不会有生产的动力，就不能充分发挥其主观能动性，结果必然会导致生产效率低下，抑制生产力的发展。显然，这与我国现代化建设所需要的快速发展社会生产力的要求是不相适应的。负责任的组织和个人靠的是勤劳和敬业，靠的是法律和公认道德标准约束下的合理竞争。在社会主义市场经济条件下，这种合理、有度的功利意识对国家、对社会、对个人都是有利的，我们应提倡和发扬。这就是说，问题不在于该不该言利，而是在什么情况下“言利”或什么利不该“言”。当从业者有违道德和社会主义市场经济准则的情况下，通过不合理、不合法的手段获取到经济利益时，则不该言利。例如，有些网站为了牟取暴利，不惜刊登黄色图片；还有一些小商小贩为了个人私利，经常做一些缺斤少两的事情，等等。这些靠违反道德和法律的行为获得的利就不应该“言”，相反还应受到法律和道德的惩罚。《中共中央关于加强社会主义精神文明建设若干重要问题的决议》提出：“在经济活动中依法保护企业和个人利益；同时引导人们对社会负责、对人民负责，正确处理国家、集体和个人的关系，反对小团体主义、本位主义，反对损公肥私、损人利己。严格防止把经济活动中的商品交换原则引入党的政治生活和国家机关的政务活动。”这一论述，精辟地指明了在经济活动中，遵循职业道德与坚持效率优先的社会主义市场经济原则相辅相成的关系以及遵循这一法则的必要性。“君子爱财，取之有道”正是这一要求的简明注释。

## 2. 社会主义市场经济下职业道德建设的新要求

（1）要大力提倡恪守信用。恪守信用与市场经济中的竞争、效率和效益意识并不冲突；相反，在市场经济条件下，恪守信用可以大大提高从业者的竞争实力，提高职业活动的公平性和透明度，增加职业活动的效益和效率。恪守信用不单单是指不卖假货，杜绝伪劣产品，而且应当渗透到社会生活的各个方面和人际关系的各个领域，应当对参与经济活动的各主体进行职业道德过滤。谴责夸大宣传、欺世盗名、虚假统计、谎报成绩、侵犯知识产权、掩盖缺点错误、逃避责任、偷税漏税、假新闻等可耻的职业行为；称赞诚信待人、说话算数、遵守时间、忠于职守等良好的职业道德。

信用环境是一个地方的品牌，品牌是靠信用来维护和支持的。信用环境不好，生产力的发展就会受到制约，这类事例屡见不鲜。

### 【案例 2.3】

山东潍坊一家大型拖拉机集团曾经盛极一时，一些人看到有利可图，在五六年中当地冒出了许多小拖拉机厂，而这些小厂靠生产外观、牌子与正品“近似”而质量却是粗制滥造的产品牟取暴利，将大企业活活拖垮，而这些小厂也因生产假劣产品最终被市场所淘汰。

黑龙江边贸地区，由于过去与俄罗斯人打交道时存在不守信用的现象，因此所形成的

<sup>①</sup> 源自：<http://www.sxcredit.gov.com>

坏印象得不到俄罗斯的理解和谅解，丢掉了市场。有些地区在市场经济活动中曾经留下的假冒伪劣印象，也使这些地方的经济发展受到了很大影响。<sup>①</sup>

### 【案例 2.4】

失信和守信正反两方面的例子在温州更是体现得淋漓尽致。温州前些年造假不讲信用吃尽了苦头。汲取教训的温州人已改过去造假不讲信用的形象，以诚实守信、货真价实重新走向市场并最终占领市场。温州模式、温州形象、温州信用、温州人成为国人学习的楷模。现在的温州，许多私营企业老板手里都有一支“金笔”，无须担保，也不用抵押，仅凭自己的签名就可以在银行贷到数百万元甚至数千万元人民币。此说虽有夸张，但据中国人民银行统计，温州地区的不良贷款比率仅为 5.9%，远远低于全国平均水平。原因就是温州树立了诚实守信的理念，被誉为“温州信用”。信用成了温州近几年经济发展的助推器，使温州发展成为“中国鞋都”、“中国电器之都”。“信用就是生产力”在温州得到了最好的验证。“祸莫大于无信”，讲求诚信是最大的财富。如果恪守信用，就会像温州的“金笔效益”一样，赢得尊重、信任和合作，吸引各方资源为我所用，创造更大的财富。反之，失信则不可能得到财富，即使侥幸得到了财富也会丧失。<sup>②</sup>

(2) 要大力提倡廉洁奉公。在我国实行改革开放的对外政策和市场经济体制后，消极的资产阶级腐败思想和生活方式伴随着先进的科技和管理经验一起涌入，不仅毒害人民的健康生活，而且给生产活动带来了不利的影响。如果我们能够严格、自觉地遵守廉洁奉公的职业道德准则，约束自己的职业行为，不断强化自己的职业意识，那些腐败的东西就会得到有效的抵制。

### 【案例 2.5】

湖南省第十届人民代表大会第二次会议在圆满完成各项议程后，周伯华当选湖南省人民政府省长。

下面是周伯华答记者时的真情告白：我立志做一个平民省长。

“做平民省长，就是要求真实地代表人民群众的利益，廉洁奉公地工作，为人民利益献出自己一切。把人民的需要作为第一考虑，把人民的满意作为最高标准，为政府办实事。

我出生于一个码头工人的家庭，学校毕业后与工人师傅们朝夕相处十多年，我深深懂得人民生活的不易和艰辛。我一定会廉洁奉公，绝不用手中的权力，为个人、子女、家庭牟取任何私利。”

#### ★勤政为民★

“人们说当官累，当省长更累，您如何看待这种累，您觉得自己能承受吗？”有记者这样提问。

“真正当好一个公务员，当一个省政府主要领导，确实是很累。”周伯华深有感触地说。他非常实在地告诉大家：“我 1993 年到省政府工作，12 年，没有礼拜天，没有节假日，没有白天黑夜。”

① 源自：<http://www.sxcredit.gov.com>

② 源自：<http://www.sxcredit.gov.com>



“因为湖南是个有着 21 万平方公里，6 600 万人口的大省，我们半点都不敢懈怠，半点都不敢松弛，时时刻刻都在一种高度紧张、神经绷得紧紧的状态下工作，这一点我深有体会。”周伯华顿了顿说，“在改革的过程中，这是一代人应该付出的努力，也只有这一代人这样去累，去付出，不计报酬地去工作，才能换得下一代人和湖南更加美好的明天。”

#### ★廉政承诺★ 绝不牟取任何私利

“老百姓的心中，最愿意看到办公公道、公平、公正的领导。”周伯华深深懂得这一点。作为土生土长的湖南人，在湖南有着众多的亲朋好友，如何真正做到廉洁公正，对于一个本土省长也是一种考验。

“在家乡工作，亲戚朋友多，更要加强自律，自觉接受人民和新闻舆论的监督。”昨日，在众多记者面前，周伯华郑重承诺：“今天当着新闻界的朋友，也当着全省人民的面，请大家记住，我当省长之后，一定会廉洁奉公，绝不用手中的权力，为个人、子女、家庭牟取任何私利，要求别人做到的自己先做到，管好家属和身边的工作人员，绝不用人民赋予的权力牟取私利，绝不搞特殊化，做到克己奉公，为人民掌好权、用好权。”周伯华掷地有声的承诺，赢得了大家热烈的掌声。<sup>①</sup>

(3) 要大力提倡相互尊重。职业道德建设必须根据经济发展、社会关系和科学成果来重新确立道德理念的价值真谛。为此我们应该建立的最基本的职业道德理念是：对从业者和职业的普遍尊重。对人和职业的普遍尊重这一理念的基本根据来自人所从事职业的责任。因为每名从业者都为所从事的职业承担了义务和责任，所以这种关怀和尊重应该是普遍的。在市场经济的初级发展阶段，由于打破了传统的“大锅饭”思想，允许竞争，一定程度上出现了贫富差距进一步加大的现状。职业类别的增多、收入差距的拉大，某种程度上可能会造成职业选择、职业收益的不公平和对某些职业地位的漠视。为此，我们必须在全社会范围内建立起提倡相互尊重的职业道德风尚。

#### 【案例 2.6】

##### “垃圾工人”背后的财富

在学校里总会发现这样一群人：空空荡荡的篮球场上，他们俯身拣起遗弃的塑料瓶；他们在运动后休息的学生前停下，然后轻声地乞讨饮料空瓶；甚而有时，他们在垃圾桶里寻觅一番“心中的财富”。他们大多年事已高，可总伴有某种目的与学校如影随形。仔细观看，那佝偻弯曲的背影已凝聚成校园一道别致的风景。

也许从世俗的观点看，他们应该受到批评，因为不放过一个小瓶的行为让他们的“贪利”表露无遗，让校园优雅的气氛“变质”；或许他们值得大家怜惜，这种微利工作让他们身份低微、低人一等。可从其行为结果和影响来看，他们应该得到尊重。因为他们用低价的劳动力换得了环境的良性发展，用朴实的行动提升了公民的环保意识。而从全国“垃圾工人”的“回收运动”对中国的影响角度来看，这两点至关重要。

根据政府有关部门统计，在我国，大约有 5 000 家废品回收企业，回收处理 2 000 多种废品，大约 15 万注册工人以及 50 万非注册工人为这些企业搜集废品。总而言之，“垃圾工

<sup>①</sup> 源自：<http://www.sxcredit.gov.com>

人”的废品回收避免了资源的无偿流失，同时提高了经济效率，减少了经济发展对环境的压力。单纯的个人回收或许微不足道，可群体回收则促进了资源的二次利用，在全国范围内节能保源。对个人而言，废品回收改善了他们的基本生活条件；对国家而言，废品回收增加了资源的有效利用量。“垃圾工人”可谓最完善的“垃圾回收器”，也是资源二次利用的“中转站”，因此可以说他们在废品回收链中扮演了至关重要的角色，并实现了自身劳动的增值。<sup>①</sup>

## 2.2 社会主义市场经济下职业道德的主要特征

社会主义是一个崭新的社会，由于消灭了剥削制度，人们的职业性质和职业道德都发生了质的变化。社会主义职业道德是在社会主义道德要求下，在继承人类社会各个历史时期职业道德的优秀成果中形成和发展的。社会主义市场经济下的职业道德是一种以社会主义基本道德为基础的新型的职业道德。它是在社会主义市场经济条件下，道德原则在职业活动中的体现，是从事各种职业的劳动者应该遵守的职业行为规范。与其他社会的职业道德相比，社会主义市场经济下的职业道德具有先进性、自觉性和层次性等基本特征。

### 2.2.1 社会主义市场经济下职业道德的先进性

为人民服务是社会主义市场经济下职业道德先进性的核心表现。在社会主义社会，每项工作都是为了满足人民群众的物质文化生活需要和精神文化生活需要，都是为建设社会主义的总目标服务的。职业道德以为人民服务为核心，这是社会主义市场经济下职业道德的本质特征，是社会主义职业道德的精髓所在，也是社会主义市场经济下职业道德与其他社会职业道德的根本区别及先进性所在。社会主义职业道德所提出的一系列规范，都与为人民服务相联系。没有全心全意为人民服务的世界观、人生观、价值观，就不可能有崇高的职业理想、良好的职业态度和强烈的职业责任心。

把为人民服务作为社会主义道德建设的核心，是中国共产党人对思想道德建设的一项重大贡献。在建设社会主义市场经济条件下，江泽民同志提出的“三个代表”重要思想，其本质和核心是立党为公，执政为民；这是中国共产党正确认识时代特征、把握社会前进脉搏、洞察历史发展大势的必然结论。

在社会主义市场经济条件下，为人民服务与社会主义市场经济具有内在统一性。为人民服务是实现社会主义与市场经济结合条件下职业道德行为的价值中介和精神基础。坚持为人民服务，是规范和升华职业道德的根本途径。只有以为为人民服务为出发点，才能促进职业道德水平的不断提高，才能凝聚广大人民的向心力，发扬社会主义制度的优越性。因此，每个从业者都应树立正确的世界观、人生观、价值观，在各自的工作岗位上通过不同途径为人民服务，为社会作贡献。

<sup>①</sup> 源自：<http://www.cww.net>



**【案例 2.7】****人民的好公安任长霞**

任长霞同志简历:祖籍河南省睢县,1964年2月8日生于郑州,生前任河南省登封市公安局党委书记、局长,警督一级警衔。

任长霞同志 1983 年 10 月从河南省人民警察学校毕业后分配到郑州市公安局中原分局工作,先后任预审科民警、预审科副科长、法制室主任,期间光荣加入中国共产党。1996 年 10 月任郑州市公安局法制室副主任;1998 年 11 月任郑州市公安局技侦支队支队长;2001 年 4 月调任登封市公安局党委书记、局长;2004 年 4 月 14 日 20 时 40 分,在侦破案件从郑州返回登封途中,突遇车祸,经医院全力抢救,因伤势过重,2004 年 4 月 15 日零时 40 分牺牲,年仅 40 岁。

“公安、公安,心中只有‘公’,人民才能‘安’。”这是任长霞同志对公安工作担负神圣使命的深刻理解,更是她心目中不可动摇的信念和追求。在二十多年的从警生涯中,任长霞同志忠于党、忠于祖国、忠于人民、忠于法律,以打击犯罪、保护人民为己任,攻坚克难,孜孜以求,不断加强学习,刻苦钻研业务,处处追求卓越。她曾荣获“全国五一劳动奖章”、“全国青年岗位能手”、“中国十大女杰”、全国“三八红旗手”、“全国优秀人民警察”等殊荣。2001 年 4 月担任登封市公安局局长后,她发誓:“打恶除暴,保一方平安,扫除阴霾,让群众切实感受到共产党领导下的天下是何等繁荣与稳定。”在她的带领下,一个个大案、要案被侦破,一个个犯罪团伙被打掉,还了登封 60 多万群众“一片晴朗的天空”。任长霞同志是一面镜子。我们要学习她淡泊名利,甘于清苦,乐于奉献的精神。说到底,就是要牢固树立正确的世界观、人生观、价值观,着力解决好权力观、地位观、利益观的问题,始终把党的事业和人民群众的利益放在第一位。<sup>①</sup>

## 2.2.2 社会主义市场经济下职业道德的自觉性

在以私有制为主体的社会中,职业道德的培养和履行对于从业者来说,具有自发性。因为职业道德的好坏,直接关系到从业者所属职业的优劣、经济收入的多寡。从业者往往从自己的切身利益出发,自发地进行职业道德修养。因此,私有制下的职业道德具有自发性。社会主义职业道德是在以公有制经济为主体的社会主义经济基础上建立起来的,它的经济基础和主体内容均不同于自发状态下的职业道德。而且随着社会成员文化水平的普遍提高和主体意识的觉醒,人们的价值取向和道德选择也愈发主动自觉,人们开始自觉地注重职业道德的自我教育、自我改造和自我提高。自觉性突出表现为:从业者越热爱他的职业,他在工作中的主体性就越强,也就越能自觉的履行职业道德的客观要求。

**【案例 2.8】****加强职业道德建设 树立天元良好形象****——记山东天元建设集团总公司**

山东天元建设集团总公司属国有大型(一)档施工企业,是全省唯一一家同时拥有施

<sup>①</sup> 源自:《人民日报》,2004-7-16

工技术、设备安装、构件制作三个国家一级资质的企业集团，现有职工近万人，总资产逾10亿元，AAA特级信用企业。2000年企业完成产值10亿多元，利税突破6000万元，综合实力连续3年名列全省同行业首位，集团先后被授予“中国建筑施工综合实力百强企业”、“全国建设系统25家最佳经济效益企业”、“全国职工技协先进单位”等多项荣誉称号。

在工作中该集团坚持了评先树优活动，用先进典型事迹和精神来教育、引导职工群众，培养他们爱岗敬业、无私奉献的职业道德精神，提高职工的职业道德意识及对职业道德建设的自觉性。根据“两个文明”建设的要求和企业生产经营的需要，集团总公司坚持组织开展不同形式和完成各种任务的竞赛活动。近年来该公司先后组织开展了“懂经济、会管理、精业务、重效益、爱企业、做主人”、“心系安全、巧手献爱心”、“树形象、立新功、强素质”等职工演讲比赛活动，以争当“十佳职工”和争夺“安康杯”等活动为龙头的综合性竞赛活动。通过广泛开展“三热爱”、“三道德”教育和“人生与敬业”讨论活动，推出了一大批先进典型。陈彦彬，这位像“老黄牛”一样默默无闻地战斗在施工第一线，几十年如一日，把自己的青春年华全部奉献给了建筑业的机电班长，先后荣获省劳模和全国“五一”劳动奖章。周和生，在胃部切除五分之四的情况下，仍然拖着病体，揣着药瓶子，带领九公司全体职工承建了陶然居、桃源大世界、桃源广场等一大批优质工程，被同志们亲切称为“范玉恕式的人物”。正是这样一批工作、生活在干部职工身边的劳动模范，以其感人的事迹，教育、激励着广大干部职工奋力拼搏，推动着企业的健康发展。2000年，总公司被省总工会、省经贸委授予“省安康杯竞赛优胜单位”称号。

多年来，天元集团总公司以思想政治工作为保证，以增强职业责任心和职业技能为重点，以各种竞赛和评先树优活动为措施，有力地促进了职工职业道德建设，取得了良好的社会效益和经济效益。<sup>①</sup>

### 2.2.3 社会主义市场经济下职业道德的层次性

社会主义市场经济下，职业道德的层次性体现在两个方面，即职业道德内容的层次性和从业者职业道德水平的层次性。

职业道德的内容具有层次性，是由社会主义初级阶段的经济制度决定的。社会主义初级阶段是以公有制为主体，多种经济成分并存的体制，它不仅包括国有经济和集体经济，还包括混合所有制经济中的国有成分和集体成分。非公有制经济包括私营、个体、三资企业等成分。因此，在社会主义市场经济下，职业道德表现出多层次性。

按照上层建筑必须与经济基础相适应的规律，作为上层建筑的社会主义职业道德，也必然存在着从业者职业道德水平的层次性，这主要表现在两个方面：其一，我国在各行各业都涌现出了一批先进分子，他们以高度的责任感对待劳动和工作，全心全意为人民服务。他们代表了职业道德修养的目标和方向。其二，仍有部分劳动者在法律和政策允许的范围内，以追求个人的利益为职业活动的出发点，目前的觉悟和道德修养不足以达到能够自觉遵守和维护社会主义职业道德的水平。这就要求我们分出层次，即结合具体实际情况，针对不同层次，提出不同的道德要求，不搞一刀切，把先进性与广泛性结合起来，把特殊性

<sup>①</sup> 源自：<http://www.zgzydd.com>



与普遍性结合起来,使社会主义各行各业、各个阶层都乐于接受。对大多数劳动者来说,只要他们能够遵守社会主义道德的基本要求,遵守社会主义职业道德的基本规范和各行各业具体职业道德的基本准则,就是一个有职业道德的人。而对于少数私营企业主、个体所有者来说,只要他们能够守法经营、公平竞争、讲究信誉、不搞欺诈,就是基本达到了职业道德的底线,也是一个有职业道德的人。

## 2.3 社会主义市场经济下职业道德的作用

党的十六大报告指出,要建立与社会主义市场经济相适应、与社会主义法律规范相协调、与中华民族传统美德相继承的社会主义思想道德体系。要达到这一目标,就必须培养人们的社会责任意识,必须加强职业道德建设,这对于提高全社会整体道德水平具有直接的影响。因此,每个从业人员要树立正确的劳动态度,诚实劳动,勤奋工作;学习科学技术,提高职业技能,履行职业责任;严格遵守职业纪律,自觉维护正常工作和生产秩序;从我做起,互相学习、互相监督,自觉养成优良的职业道德和作风。社会主义职业道德对促进我国改革、开放和社会稳定起了重要的作用,对我国社会主义市场经济的健康发展起了巨大的积极促进作用。改革开放 20 多年来,我国社会主义经济、政治、文化、科技、教育、体育等各方面之所以取得巨大的成绩,社会主义职业道德从中也起了巨大的作用。归纳起来,社会主义市场经济下职业道德的作用主要体现在以下几个方面:制约着人们在市场经济活动中的行为,调节着职业活动中人与之间的关系,推动着市场经济条件下全社会的道德建设和精神文明建设,并对社会主义经济发展、良好社会风尚的形成以及从业人员素质的提高起着重要作用。

### 2.3.1 对社会主义经济发展的推动作用

市场经济秩序以自由竞争、公平交易为基本规则,以诚信经营为基本原则。因此,职业道德所推崇和倡导的“诚信”与之相吻合。员工有了良好的职业道德,企业有了良好的诚信经营,就会自觉地承担起诚实守信的义务和责任,从职业的要求和道德的角度去规范自己的行为,从而影响整个社会主义市场经济良好秩序的建立。

在社会主义条件下,职业道德发挥着前所未有的社会作用。小到各行各业内部的职业道德条例和规则,大到全社会各行各业共同遵循的职业道德原则和规范,都有力地促进着各行各业的发展,推动着生产力的提高。

### 2.3.2 对良好社会风尚形成的保障作用

职业道德不仅涉及每个从业者的职业态度,而且影响从业人员的生活态度和价值观。人的情感是可以相互感染的,高尚的道德情感以一种示范姿态,通过人与人的关系,传递给自己的职业对象,从而使自己的职业对象感到心情舒畅,并能使职业对象把这种情感体验转化为他们自己的行为,继续传递给其他职业工作者。如此往复,每个人、每个职业集体都具有了优良的道德,那么整个社会的道德风尚也必将随之提高。例如,中宣部和

国务院纠正行业不正之风办公室，与交通、铁道、公安、卫生、建设、电力、民航、金融、邮电、外贸等十大窗口行业共同组织的“为人民服务，树行业新风”的活动，对促进这十大窗口行业的职业道德建设，起到了非常好的作用，300多个示范单位涌现出许许多多的模范。在这些先进单位、先进个人的带动下，不少行业的职业道德水平有了明显的提高，人们的道德面貌也发生了可喜的变化。“为人民服务，树行业新风”不仅成为各窗口行业的响亮口号，而且正在化为实际行动。职业道德的培养，成为改变整个社会道德风尚的突破口。

### 【案例 2.9】

#### 诚信立业，用户至上

广西壮族自治区电信公司（简称：广西电信）创立于2000年7月28日，下设12个地、市分公司，78个县（市）电信局，现有员工1.2万人。广西壮族自治区电信公司承担着全区电信普通服务、应急通信、党政专用通信义务服务。公司所属营业网点、收费网点遍及全区各地市县。几年来，广西壮族自治区电信公司每年以新增100万户固定电话和小灵通用户的速度发展，成为广西壮族自治区规模最大、用户最多，技术实力、网络实力、资产实力最雄厚的通信运营企业之一，在广西壮族自治区企业50强中位居前列。

创建广西壮族自治区文明行业是广西电信宣传贯彻落实十六大精神的重大举措，是落实“三个代表”重要思想的具体实践，是对广西电信两个文明建设综合实力的检验。在争创自治区文明单位工作中，广西电信坚持以“服务人民、奉献社会”为宗旨，以“讲职业道德，建诚信窗口，创文明行业”为主题，以用户满意为标准，以加强职业道德建设、培育高素质员工队伍为根本任务，以窗口服务为重点，以解决热点难点问题为突破口，以创建服务品牌为示范导向，以完善内部管理制度和服务工作机制为保障，通过深入开展创建自治区文明行业活动，进一步增强“用户至上，用心服务”观念，全面促进企业服务水平的提高，形成广西电信诚信立业，以德治企，优质高效的良好职业风尚，树立广西电信“一流服务，真诚合作，勇于竞争，超强实力”的全新企业形象。目前，在广西电信所属的93个单位中，100%获得县级以上文明单位称号，85%的地市分公司、直属单位获得自治区级文明单位称号；已有3个国家级文明单位，31个自治区文明单位，29个地市级文明单位。<sup>①</sup>

### 2.3.3 对从业人员素质提高的促进作用

职业活动是一个人一生中的主要生活内容。因为人生价值、人的创造力以及对社会的贡献主要是通过职业活动得到体现的，所以人在职业行为中的道德表现就成为一个人道德生活的主要组成部分；因为人的品德、精神境界、价值观念也主要是通过职业活动体现出来的，而且通过职业活动可以充分展示一个人总的精神风貌和道德情操，所以职业道德就成为整个人格的重要组成部分。职业道德教育能使从业者或即将从业的人员形成自觉的职业道德观念、良好的职业习惯和稳定的内在品性。对于即将毕业的大学生来说，由于他们大多数在校期间接受的都是专业性极强的教育，因此有目的、有计划、系统地对他们进行

<sup>①</sup> 源自：<http://www.cww.net>



职业道德教育,能够提高他们整体素质,为他们踏上工作岗位奠定坚实的职业道德基础。而对于已从业的人员来说,职业岗位是培养职业道德的最好场所,也是表现职业道德的最佳场所,更是先前所受职业道德教育得以不断强化的学习场所。现阶段,新旧体制的碰撞,利益格局的调整,需要职业道德来规范的行为关系也越来越多。即使存在相应的法律规范,如果道德沦丧,法律也就失去了精神支柱,就会出现大量的违法行为和“法不责众”的局面,就会有相当一部分人去撞击法律和道德。例如,震动全国的厦门四二〇海关走私案,海关人员涉案面达13%,而获得厦门职业道德十佳的厦航4 000人中无一人涉案。<sup>①</sup>这足以说明职业道德建设的重要性。因此,在这种新的形势下,从业者职业道德建设如何适应形势发展趋势,如何把握新形势下从业者职业道德建设的特点和规律,把职业道德建设抓得更好,更有成效,这是摆在我们面前的重大课题。我们需要在重视发挥职业道德作用的基础上,进一步深入研究市场经济体制下职业道德建设的重点问题和突出问题。

## 2.4 加强社会主义市场经济下职业道德的建设

现行的社会主义市场经济改革逐步促使我国由计划经济体制向市场经济体制转轨。在转轨过程中,一方面,社会主义市场经济体制顺应生产力发展,促进了我国综合国力的增强;另一方面,拜金主义、享乐主义、个人主义有所滋长,以权谋私、腐化堕落现象逐渐开始滋生蔓延。由此而带来的社会道德水平滑坡使得许多人选择了“趋利背德”的道德观。长此以往,必将损害人与人之间的正常关系,干扰正常的经济、社会秩序,损害改革发展稳定的大局。解决这些问题,除了运用法律手段严惩违法乱纪分子,还要在全社会加强思想道德建设,尤其要加强职业道德建设。本节将从职业道德建设与构建和谐社会、职业道德建设与市场经济、职业道德建设与以德治国、职业道德建设与组织文化、职业道德建设与个体发展等五对关系入手,阐述应该如何加强社会主义市场经济下职业道德的建设。

### 2.4.1 正确认识职业道德建设与构建和谐社会的关系

社会主义职业道德以建设和谐社会为终极目标。同时,和谐社会的建立更有利于职业道德建设持续稳定的发展,有利于社会各行各业的健康发展。“最广泛最充分地调动一切积极因素,不断提高构建社会主义和谐社会的能力”是十六届四中全会提出的重大战略任务。把和谐社会建设放到同经济建设、政治建设、文化建设并列的突出位置,对于实现经济社会的协调发展、实现国家的长治久安意义重大。

构建和谐社会要以建立和谐的社会关系为前提。社会关系主要是指在一定的生产关系基础上建立的人与人之间的关系。各个职业或部门都是一个独立的整体。在同一职业中对人与人的关系起支配作用的是利益关系,通过职业道德将人们统一到为了正当利益而和谐劳动的同一目标下,其内部关系就能不断和谐融洽,就会形成各部门之间相互配合、顾全大局、避免纠纷,同事之间团结协作、以礼相待,上下级之间相互信任、尊重、理解,形成人人努力向上、文明礼让的和谐局面。对于处理行业的外部关系,包括行业与服务对象

① 源自: <http://www.ccpa.com>

及其他社会关系，要求提供服务者必须具有高尚的职业道德，在工作中尽职尽责，用优质的服务满足社会的需求，满足消费者的需求，达到与社会成员关系的和谐，从而实现整个社会的和谐发展。

### 2.4.2 正确认识职业道德建设与市场经济的关系

职业道德是从事一定职业的人在职业活动中应遵循的职业道德准则和行为规范의 总称。职业道德作为上层建筑的组成部分，其发展与进步源于经济，同时又反作用于经济，它对经济基础的形成、巩固和发展产生巨大的推动作用。社会主义市场经济不仅需要法律的保证，更需要道德力量的支持。没有健全的社会主义法制作为保障，就不会有完善的社会主义市场经济。没有各行业良好的职业道德，社会主义市场经济同样难以完善和发展。即使建立了完善的法律体系，如果执法人员不讲职业道德，执法不严，违法不究，法律就形同虚设，失去其严肃性，更会助长歪风邪气的蔓延。假冒伪劣商品屡禁不止就是一个很好的例证。此种有违市场经济发展主流的现象，除与经营者道德缺失相关外，还与执法人员责任感不强、缺乏职业道德有关。在商品流通环节中，“德”必不可缺。

职业道德的产生和发展是与经济的发展紧密联系在一起的，职业道德建设是经济发展的内在要求。即使在资本主义社会，市场经济的发展与完善也从根本上要求有较高的商业道德与市场道德作为基本条件。特别是近 10~20 年，资本主义社会的职业道德发生了深刻变化，职业道德建设愈来愈受到各方面的高度重视。日本经济的繁荣发展也证明了职业道德建设与经济的高速发展是密不可分的。事实证明，寻求职业道德的支持是市场经济发展的内在要求。同时，发展社会主义市场经济需要有比资本主义市场经济要求更高的理性职业道德行为。资本主义市场经济在职业道德上推崇个人自由，金钱至上，而社会主义市场经济则是在法律制度下以集体主义道德为原则的，这就从根本上优于资本主义市场经济。此外，随着现代化大生产的飞速发展和社会分工越来越细，人们对生活的追求也不满足于生活水平的提高和物质财富的充裕，转而开始寻求职业生活质量，即一种心灵上的满足和精神世界的充实。加强社会主义职业道德建设，不仅可以促进行业风气的好转，维护社会的稳定，而且会对个人职业劳动的生活质量产生直接影响，从而有助于避免“木桶效应”，实现市场经济的全面发展。总之，市场经济可为社会主义职业道德建设提供坚实的物质基础；反过来社会主义职业道德能够有利地促进市场经济机制的健康运行和发展。

### 2.4.3 正确认识职业道德建设与以德治国的关系

社会主义市场经济既是法制经济又是道德经济，两者互为条件，互为补充。没有法律规范的市场经济会混乱不堪；同样，没有道德的调节和约束，市场会陷入尔虞我诈、坑蒙拐骗之中。发展社会主义市场经济要靠法制，也需要社会道德做基础。社会主义市场经济要发展，就要在发扬中华民族传统美德的基础上，建立与社会主义市场经济相适应，与社会主义法律体系相协调的职业道德体系。

在社会主义道德建设中，特别要加强职业道德建设。这是因为：第一，职业道德覆盖面最广，影响力最大，对人的道德素质形成具有决定性作用；第二，职业道德与社会生活



关系最密切，关系到社会安宁和人际关系的和谐，对精神文明有极大的促进作用；第三，只有加强社会主义职业道德建设，才能更好地促进社会主义市场经济的正常发展；第四，只有良好的职业道德，才能创造出良好的经济效益，保证个人的合法利益。

“以德治国”是我党一项重要的治国方略，这是社会主义市场经济和社会生活健康稳定发展的需要，也是人们正常交往秩序的需要。“德”应包括社会公德、职业道德、家庭美德三部分。当前，我国经济发展正处在结构调整和体制转轨时期，中共中央明确倡导“以德治国”，也就更具有了鲜明的时代性和现实意义。坚持以德治国，需要我们形成共同的理想、信念和奋发向上的精神动力；需要大力弘扬以家庭美德、社会公德、职业道德为主要内容的崇高道德精神；需要注重道德的教化作用，广泛开展群众性精神文明创建活动，倡导健康、文明的生活方式，树立良好的社会风尚；需要我们始终坚持“三个代表”的重要思想，强化宗旨意识，艰苦奋斗、无私奉献，忠实地实践全心全意为人民服务的宗旨，自觉做到依靠品德凝聚人，依靠能力折服人，依靠成绩鼓舞人，依靠思想引导人，依靠制度管理人，依靠实践锻炼人。因此，具有中国特色的社会主义市场经济，必须以新型的思想道德体系作为其精神支柱。

#### 2.4.4 正确认识职业道德建设与组织文化的关系

任何社会组织都有自身独立的组织文化。组织文化是凝聚员工的精神纽带，它包括规范、价值观、态度和信念等层面，其中价值观是组织文化的核心。组织文化对人的约束并不是通过制度的强制和奖惩，而是依靠核心价值观对员工的熏陶、感染和诱导，潜移默化地使员工对组织目标、行为准则及价值观产生认同感，自觉地把自已融入组织中，按照组织的共同价值观和行为准则去工作。组织文化的作用是巨大的、独特的，组织文化一旦形成和完善，其作用也是持久的。正如哈佛商学院在一份研究报告中指出的，组织文化对组织的长期经济绩效有重要的影响，组织文化在决定下一阶段里组织成败方面很可能是一个极为重要的因素。

从业者的职业道德文化是组织文化的一个侧面反映。以企业这一组织实体为例来说，目前中国有许多企业都在强调企业文化的重要性，都希望企业文化能够给公司带来效益，以促进公司的可持续发展。其中，企业决策者和全体员工的职业道德水平直接影响着企业文化。正是企业成员身上体现出的职业道德水平的差异决定了企业与企业之间的文化水平差异，通俗地说，就是“种瓜得瓜，种豆得豆”。因此，组织应对从业者加强社会主义职业道德的教育，引导和帮助从业者在各自的工作岗位上，发扬集体主义精神，大力倡导“爱国守法、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献”等道德规范，发扬全心全意为人民服务的精神，使他们的思想和工作适应时代要求。同样，从业者要尽可能地利用一切有利的“软控制”环境因素，使自身能够在那种健康积极的组织文化中，自觉把职业道德建设放在首位。总之，职业道德促进组织文化的发展，组织文化是展现从业者职业道德的舞台。

##### 【案例 2.10】

国盛证券的良好企业文化所产生的效益

——一个管理人员的自述

国盛证券在成立之时就提出了“追求人与资本的最佳结合”的经营理念。我们管董曾说过：证券行业是一个资本、智力密集型的产业，我个人认为，在这两者当中人才的作用显得更为重要。因此，我们在经营过程中始终要贯彻“以人为本”的思想，用感情、用事业、用待遇吸引人才，留住人才，形成人才成就国盛、国盛造就人才的良好局面，实现人才与资本同规模发展。因此，要塑造真正“以人为本”的企业文化尤其重要。首先，要培养员工的终身就业能力。员工获得终身就业能力成为企业新的凝聚力所在。因此，企业不仅要给予员工一份合适的工作，更应注重给予员工一种不断适应知识更新、市场变化的能力。员工对获得终身就业能力的需要程度将取代以往对薪酬的需要程度，不断给员工提供学习的机会是培养终身就业能力的一个方面。企业有效地进行知识管理将是培养员工终身就业能力的另一个重要手段。其次，为员工营造发挥创造力的空间。创造性的动力更多的来自员工的创新激情，这种创造性的激情一旦受到鼓励、支持、理解，将发挥巨大的能量。因为创新性活动是一项耗费精力且带有风险的活动，常常要面临巨大的困难，给予创新人员的精神鼓励是十分必要的而且要允许失败。从事创造性的工作常常与失败紧密相关，允许失败是对创造性员工激励的一个关键。这就需要企业首先在观念上有重大的改变，即从“以人为本”的角度来看待创新失败，如按传统从企业绩效的角度看待创新失败，企业付出的是成本，但从有利于人的全面发展的角度来看待创新失败，则是企业对人才发展的投资。

优良的企业文化是公司的品牌，它能增强公司整体经营水平。我们将不断总结，继续探索，通过规范的经营、良好的业绩以及建设富有团队精神和战斗力的人才群体，提升公司形象，树立公司品牌，推进企业文化建设凝聚力，提升公司知名度和亲和力。<sup>①</sup>

### 【案例 2.11】

#### 国企企业文化的几个误区

早在 20 世纪 50 年代，在我国的一些大型国有企业中，就有自己独具特色的经营理念，如鞍钢宪法、大庆铁人精神等，当时虽未冠之以企业文化的概念，但实际上发挥着企业文化的价值功能和整合功能。后来，随着人们对精神激励作用的客观认识和对物质激励手段的运用，人们迅速从精神控制中觉醒起来，这些“企业文化”也由于未能适应时代的变化而逐渐衰落了。这是什么原因呢？其实，在此期间，也曾有学者对企业文化建设过程中出现的问题表示过担忧，他们提出了企业文化理论与实践、企业文化建设的误区等问题，但是，这些问题在当时并未能引起足够的重视。十年后的今天，当我们回过头来冷静地思考时，就不难看出中国企业文化建设过程中所走入的几个误区。

1. 在中国企业文化建设过程中最突出的问题就是盲目追求企业文化的形式，而忽略了企业文化的内涵。企业文化是将企业在创业和发展过程中的基本价值观灌输给全体员工，通过教育、整合而形成的一套独特的价值体系，是影响企业适应市场的策略和处理企业内部矛盾冲突的一系列准则和行为方式，这其中渗透着创业者个人在社会化过程中形成的对人性的基本假设、价值观和世界观，也凝结了在创业过程中创业者集体形成的经营理念。将这些理念和价值观通过各种活动和形式表现出来，才是比较完整的企业文化，如果只有表层的形式而未表现出内在价值与理念，这样的企业文化是没有意义的，难以持续的，所

<sup>①</sup> 源自：<http://www.ccpn.com>





以不能形成文化推动力,对企业的发展产生不了深远的影响。

### 2. 将企业文化等同于企业精神,使企业文化脱离企业管理。

企业组织和事业性组织都属于实体性组织,它们不同于教会的信念共同体,它们是要依据生产经营状况和一定的业绩来进行评价的。精神因素对企业内部的凝聚力、企业生产效率及企业发展固然有着重要的作用,但这种影响不是单独发挥作用的,它是渗透于企业管理的体制、激励机制、经营策略之中,并协同起作用的。企业的经营理念和企业的价值观是贯穿在企业经营活动和企业管理的每一个环节和整个过程中的,并与企业环境变化相适应的,因此不能脱离企业管理。

### 3. 将企业文化视为传统文化在企业管理中的直接运用。

中国传统文化中强调对家庭的归属、对权力的依赖,重感情、重面子,突出以人为本、知人善用等,将这些文化因素和传统思想应用于企业管理,营造一个充满情感、和谐共存的文化氛围,在这样的氛围中实现对人性的超越,实现人与社会的共存,人与自然的和谐,这应该说突出了中国特色。但是,随着经济体制改革的进一步深入,社会资本伸展的空间越来越狭小,加入世贸后,市场竞争的游戏规则越来越规范,那些津津乐道于依赖社会资本的企业被打垮、被击败就在所难免。所以要区分传统文化中的积极因素和消极因素,不能简单而为之。企业文化不是对社会文化的玩赏,而是用文化的氛围和文化价值去管理企业,为企业、为社会创造价值。<sup>①</sup>

## 2.4.5 正确认识职业道德建设与个体发展的关系

个体发展与职业道德密切相关。当前社会的发展、科学技术的进步以及我国社会主义市场经济的确立和运行,对从业者的各种素质提出了越来越高的要求,因此不断提高自己在思想道德品质、科技文化知识、心理生理健康等方面的素质,已经成为现代人的一项内在需求和重要任务。

个体发展的过程就是素质不断提高的过程。是否具有相应的素质条件是从业者个体发展的必要条件。对从业者来说,注重职业道德的培养和提高是个体发展过程中重要的一环。职业道德对从业者个人的作用主要有两点:其一,职业道德是一种谋生手段。当职业是谋生的手段时,职业道德也具有谋生的意义。在竞争激烈的时代,职业道德好的人,容易获得工作机会。一个售货员如果不讲职业道德,经常与顾客发生纠纷,他就会影响这家商店的名声,就会使顾客减少,从而降低营业额,降低销售赢利,商店的经理就会把他辞退。一个技术工人干活时如果不经心,老出废品、次品,或者是不能按操作规程去操作,常常出事故,那么必然会给厂家带来损失,他自己的职位也就难保住了。其二,职业道德修养是提高个人人格境界的重要途径。人的品德、精神境界和价值观念,也主要是通过职业工作表现出来的。职业道德既包含着与职业行为相关的特殊内容、特殊的表现形式,但同时又渗透着一个人的总体精神风貌和道德情操。所以职业道德修养就是整个人格修养的一个部分。从业人员要与服务对象、与同事、与自身职业等在职业道德方面形成良性的互动关系,从而在不断的工作实践中接受教育,不断提升自身的职业道德境界。

<sup>①</sup> 源自: <http://www.ccpn.com>

因此，加强社会主义职业道德建设有利于形成从业者优良的职业道德品质，培养他们正确履行职业义务的自觉性和主动性，激励从业者的进取精神、求实态度和创新勇气，从而激发从业者的劳动积极性和创造性，提升个人从事某种职业和竞争某个岗位的实力。

## 思考与实践

1. 结合实际，谈谈在社会主义市场经济下，社会对从业者的职业道德将会有哪些新的要求。

2. 阅读下述案例并分析。

“2004年3月23日下午1时，在合肥市临泉路与胜利路交叉处的长春都市豪庭小区，一名青年民工站在一栋近60米高的楼顶天台上，企图跳楼自杀。江淮晨报记者王细平第一个抵达现场，为了说服该民工放弃轻生念头，不惜长跪数小时，但最终未能挽救跳楼者的生命。”

“美国《俄勒冈报》记者威廉·墨菲在驱车经过一座大桥时，目睹了一对夫妇扭打以及随后丈夫跳河自杀的全过程。他没有去救人，而是用相机拍下了5张照片。后来这些照片在《俄勒冈报》刊登并被一家电讯社转发给全国多家报纸。”

思考并分析：两起事件相隔多年，并且发生在不同国家、不同新闻体制下，记者的道德行为也表现的截然相反，但是它们都涉及一个道德选择的问题：当面对职业责任与人道主义冲突时，新闻记者该如何抉择？我们又应该对其做出何种道德评价？

3. 任意选取一则体现社会主义市场经济下职业道德的事例，分析说明其在全面实现小康社会的进程中起到了何种作用。

4. 如何从职业道德与市场经济两者之间关系的角度理解“社会主义市场经济的建立，并不否认利益主体对利润的追求，因为利益驱动是市场经济发展的重要机制，但这里有一个追求谁的利益和如何追求利益的问题，即是追求一己之利，还是在追求国家、集体利益的同时，来满足自己利益的要求。”



## 第3章 社会主义职业道德基本规范与范畴

**【内容提要】** 本章首先从爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众和奉献社会等五个方面入手阐述了社会主义职业道德的基本规范。之后，从职业理想、职业态度、职业责任、职业技能、职业纪律、职业荣誉、职业作风和职业尊严等八个方面概述了社会主义职业道德的基本范畴。旨在引导大学生对社会主义职业道德有更深入的认识和了解，能够在职业活动中自觉约束自己的职业行为。

随着现代社会分工的不断细化，专业化程度的不断增强以及市场竞争的日趋激烈，整个社会对从业人员的职业道德要求越来越高。因此，即将毕业的大学生应结合自己的专业，系统地了解职业道德规范和职业道德范畴，培养自己的职业道德情感，形成正确的职业道德意识。

### 3.1 社会主义职业道德基本规范

职业道德规范是调整职业活动中人们的利益，判断从业者职业行为善恶及是否履行职业义务和责任的标准。作为人们在职业关系和职业活动中应当遵守的准则，职业道德规范具有直接的认识功能、教育功能和调节功能，并进一步指导人们明辨是非，规范从业者的职业观念和职业行为，从而提高整个社会的道德水平和文明程度。

一切职业道德都是人们职业关系和职业活动的产物，都受经济、政治、文化、道德水平的制约。虽然职业多种多样，具体的职业道德规范也有着各自鲜明的特征，但是它们之间都存在着某些相同或相近的规范。正是因为这些具有普遍意义的职业道德规范的存在，社会主义职业道德的基本规范体系才得以构建。

党的十四届六中全会通过的《中共中央关于加强社会主义精神文明建设若干重要问题的决议》提出，“大力倡导爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会的职业道德”，并对社会主义职业道德的主要内容和要求做了明确表述。它是对各行各业职业道德共同本质的概括和反映，是调整社会主义各行各业之间、从业人员之间、各行各业与从业人员之间相互关系所必须遵循的共有的基本要求，是各行各业、从业人员在职业活动中都应该遵循的普遍准绳。

本节着重介绍社会主义职业道德的基本规范，即爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众和奉献社会。

#### 3.1.1 爱岗敬业

爱岗敬业，通俗地说就是“干一行爱一行”，它是人类社会所有职业道德的一条核心规范。它要求从业者既要热爱自己所从事的职业，又要以恭敬的态度对待自己的工作岗位，

爱岗敬业是职责，也是自身成才的内在要求。

所谓爱岗，就是热爱自己的本职工作，并为做好本职工作尽心竭力。爱岗是对人们工作态度的一种普遍要求，即要求职业工作者以正确的态度对待各种职业劳动，努力培养热爱自己所从事工作的幸福感、荣誉感。高尔基说：“天才是由于对事业的热爱感而发展起来的，简直可以说，天才就其本质而论——只不过是对于事业、对工作过程的热爱而已。”具体地说，就是扎扎实实地做好本职工作，尽职尽责，把一点一滴的小事做好，把自己的理想信念和智慧才干奉献给自己的工作岗位。

所谓敬业，就是用一种恭敬严肃的态度来对待自己的职业。南宋朱熹在谈论“敬业”时说：“敬业者，专心致志以事其业也。”敬业可包含两层含义：一是谋生敬业，即抱着强烈的挣钱、发财、致富的目的对待职业，这种敬业，道德因素较少，个人利益色彩浓厚；二是真正认识到自己工作意义的敬业，这种高一层次的敬业才是鼓舞人们勤勤恳恳、认真负责工作的强大动力。市场经济条件下用人单位与择业者之间是双向选择的，择业者虽然有很大的选择性、自由性，但任何时候用人单位只会倾向于选择那些既有真才实学又踏踏实实工作，持良好态度工作的人，这就要求从业者只有养成干一行、爱一行、钻一行的职业精神，专心致志搞好工作，才能实现敬业的深层次含义，并在平凡的岗位上创造出奇迹。

一个人如果看不起本职岗位，心浮气躁，好高骛远，不仅违背了职业道德规范，而且会失去自身发展的机遇。“三百六十行，行行出状元。”虽然社会职业在外部表现上存在差异性，但只要从业者热爱自己的本职工作，并能在自己的工作岗位上兢兢业业工作，终会有机会创出一流的业绩。以下的这则案例希望能对从业者有所启发和鞭策。

### 【案例 3.1】

#### “教坛保尔”——李立忠

李立忠身患强直性脊柱炎，颈不能转、腰不能弯、腿不能曲。但他凭着对教育事业的一片赤诚，至今仍挺立在神圣的讲台上，被人们赞誉为“教坛保尔”。

1982 年，李立忠以优异成绩毕业于山西师范大学。当时学校要他留校，他却说：“我的家乡在吕梁山腹地的一个山区小县——方山县，那里贫困落后，急需教师，还是回去更能发挥作用。”于是，他放弃了条件优越的城市和大学的工作环境，到方山一中当了化学教师。他努力工作，1 年后被评为优秀教师，5 年后加入中国共产党。1989 年，吕梁高专组建化学系，他被选调到化学系“救急”。

当时，由于学校仪器短缺，两个系的物理化学实验只能开出 3 个。李立忠和另一位教师一道东找西凑实验仪器，自己安装调配，硬是开出了 7 个实验，组建了物理化学实验室。然后，安排学生分组连续做实验，两位教师连轴转，每天从上午 8 点一直做到晚上 11 点。李立忠每天上午指导 4 个实验，累得头昏腰酸，双腿发软，终于累倒住院。

在医院住了一段时间，李立忠回到家中养病，几个月下来，他的身体状况并无多大好转，但李立忠却再也坐不住了。于是，他找校领导要求登讲台讲课。领导和同志们苦口婆心地劝阻他，让他安心保养身体，他却说：“我脑能想、口能说、手能写，具备上课条件。你们要是真正关心我，就别拦我。治不了这块心病，身体的病是永远不会好的。”一席话说得大家眼睛湿了。最终，校领导同意了他的要求。

李立忠又重新登上讲台。上课的时候，他用双拐撑着站不直坐不下的身体，歪着抬不



起转不过的头继续上课。听李立忠的课，学生们格外认真，因为这不仅仅是专业知识的传授，更多的是人格魅力的感染。

李立忠患的是一种叫“强直性脊柱炎”的疑难病，是一种不治之症，等待他的将是全身瘫痪。他自己也知道这一点，但他并没有悲观。他说：“我的知识是人民给的，我要珍惜这有限的时光，把知识还给人民还给党。”他加倍工作，每天除吃饭、上课、睡觉外，就是拄着双拐斜靠在椅背上备课、改作业。

左臂不能高举，腿不能高抬，行走困难，李立忠去教室上课十分艰难。他每天提前半小时从家里动身，不到百米的距离全靠双拐一点一点地往前挪，从未迟到过。学生们感动地说：“这段路，是李老师在用他的生命丈量他对教育事业的热爱程度。”

李立忠在病重期间，备课、授课仍然十分认真。翻开他的备课本，红、蓝、黑三种颜色，行书、魏碑、方块三种字体，大小不同的两种字形，把重点与非重点、板书与非板书、详讲与略讲的内容显示得一清二楚，并留有一定的空间用来补充讲课过程中发现的问题、感想、体会。他的课语言准确，事例生动，深入浅出，融会贯通，学生易于接受。在每年进行的教学检查和教学评估中，他授的课几乎都是最高分。

多年来，李立忠一直承担化工系《无机化学》及实验、《化工热力学》两门基础课程的教学工作，共253课时，已超过额定工作量。此外，从1989年至1995年，他还完成了两个系10个班物理化学实验、两个班分析化学实验课的教学，进行了4个班的专业实习指导工作，先后带过物理化学、分析化学等课程。6年中，李立忠累计完成1530个教学工作量、1146个实验工作量、180个实习工作量。

在家里，李立忠脸不能洗，饭不能端，床不能上，厕所不能蹲，凡事都需要妻子照顾。可是他仍然每天坚持读书、备课、批改作业。

李立忠把自己的一切献给了学生、献给了学校，他的学生、同事、领导也没有忘了他，他们千方百计地关心他。1998年，学校决定联系医院为他做髌骨手术，手术费用需6万元，校党委书记任月勤当即决定除由学校为他出资3.6万元外，再发动全校师生为他捐款，仅两天时间就捐款1.6万元，使手术顺利进行。

他生活清贫，至今家里只有一张旧桌、一对木箱、一台电视机。去年，他将省政府奖励的1万元奖金捐给学校，曾宪梓教育基金会奖励的5万元奖金除还掉多年的欠款外，剩余的两万元也捐给学校用于资助吕梁山区贫困学生完成学业。

他被山西人民政府命名为“全省教育战线十大标兵”，多次荣获省优秀教育工作者、省劳动模范、五一奖章获得者等光荣称号。1999年，他荣获曾宪梓教育基金会一等奖。这些荣誉，是对他长期把生死置之度外，默默无闻地辛勤工作的最高奖赏。

李立忠把整个生命和全部精力都献给了最崇高的教育事业，他和保尔一样——具有钢铁般的意志，坚忍不拔的品格！<sup>①</sup>

### 3.1.2 诚实守信

诚实，就是忠诚正直，言行一致，表里如一。守信，就是遵守诺言，不虚伪欺诈。“言必

<sup>①</sup> 源自：中华校园网（<http://www.wsuk.com.cn>）

信，行必果”、“一言既出，驷马难追”，这些流传了千百年的古话，都形象地表达了中华民族诚实守信的品质。因此人们不但需要继续称颂诚实守信的美德，而且也需要努力地身体力行。

诚实守信是社会交往中应遵循的基本道德准则，在社会生活中有着重要的作用，是铸就事业成功的根基。人无信无以立，职业无信也不能立。遵守契约，言而有信，应是每一名从业者得以在市场竞争中立足的基本条件。诚实在职业行为中最基本的体现就是诚实劳动。诚实劳动是职业劳动者获得报酬的先决条件。每一名从业者，只有为社会多工作、多创造物质或精神财富，并付出卓有成效的劳动，社会所给予的回报才会越多，即“多劳多得”。同时，提倡诚实劳动这一职业道德，也与社会主义的“按劳分配”原则相一致。“守信”，要求讲求信誉，要求每名从业者在工作中严格遵守国家的法律、法规和本职工作的条例、纪律；要求做到秉公办事，坚持原则，不以权谋私；要求做到实事求是、信守诺言，对工作精益求精，注重产品质量和服务质量，并同弄虚作假，坑害人民的行为进行坚决的斗争。每一名从业者对自己的话语和行为都有承担责任的义务，都要在具体的实际工作中体现自身的诚信品质，做到言必有信，一诺千金。

今天，我们正处于发展社会主义市场经济的社会改进中，市场经济是一种法制经济，也是一种道德经济、信用经济。信用是市场经济得以顺利开展的道德前提。没有信用，交换就难以进行，社会劳动分工就会遭到破坏，社会生活就不能正常进行。现代企业的竞争已从单一的产品竞争转换为全方位的竞争，尤其是品牌和形象的比拼和较量。诚信已成为企业树立品牌形象的基础条件，成为企业核心竞争力的一个重要组成部分。企业的价值观和经营理念直接决定企业的行为方式，越来越多的有识企业家把诚信视为企业生存的根本，他们“以诚争取机会，以信把握机会”，为企业品牌战略的发展奠基垒石。同时，也只有坚守诚信，企业才能走上良性循环的致远之路，实现可持续性发展。失去诚信，也许可以赢一时之利，但一定会失长久之益。

以下是两则关于诚实守信的案例。

### 【案例 3.2】

#### 信誉决定效益

北京联合大学毕业的苗苗已经在网上做了半年多生意，她说：“刚毕业的时候，一时没找到合适的工作，在一个朋友的启发下在网上开了家服装店。这个冬天棉衣服卖得特别好，现在天气转暖了，我又进了批彩色的隐形眼镜，今年流行戴这个，肯定卖得好！”苗苗还告诉记者，在网上开店很简单，先选定一个适合自己的电子商务网站，把身份证的复制件上传到网上，得到该网站客户服务部的确认，三天后你的店就可以开张了。开店最重要的是小店的信誉度要高。得到顾客的好评越多，它在网上的排名就会越靠前，出于安全的考虑，顾客也都会选择在那些排名靠前的小店里买东西。关于收入，用苗苗的话来说就是，只要把握住了时尚潮流，再赢得良好的信誉，小店的人气肯定会越来越旺的，一个月下来不比上班族挣得少。

### 【案例 3.3】

#### 两条关于诚实守信格言的缘由

秦朝末年有个叫季布的人，一向重诺言，讲信用。人们所说的“得黄金百斤，不如得季布一诺”，就由此而来。



旧时中国店铺的门口，一般都写有“货真价实，童叟无欺”八个字。因此，自古以来在商品买卖中，就提倡公平交易、诚实待客、不欺诈、不作假的行业道德。

### 3.1.3 办事公道

办事公道是指从业人员在处理问题时，应站在公正的立场上，按照同一标准和同一原则办事的职业道德规范。办事公道是高尚道德情操在职业活动中的重要体现，是每一名从业人员都应具有的思想道德品质和行为准则。

在人们的意识中往往认为办事公道都是为官者之事，与普通的从业人员无关，实则不然。为官者固然应该办事公道，但各行各业的从业人员同样也应秉公办事。因为从业者只要从事一定的职业，就会有一定的工作职权，处理大大小小的各种事务。为此每个从业者都要恪守职业道德，不应以自己的喜好和主观臆断来判断事物的好坏，并做出有违公平的决断。如服务员接待顾客时，要做到不以貌取人，无论是衣着华贵的大老板还是衣着平平的普通人，都能得到同样周到的服务，这就是办事公道；同样，对不同国籍，不同肤色，不同民族的宾客能一视同仁，热情服务，这也是办事公道。因此，办事公道就是要求一心为民，秉公办事，大公无私地为人民办好事办实事。

要做到办事公道，首先，要追求真理和正义。办事是否公道往往与职业道德的衡量标准相关。要办事公道就应以科学真理为标准，树立正确的是非观，要合乎公认的道理和正义。不追求正义的人办事很难合乎公道。其次，要坚持工作原则，不徇私舞弊。从业者只有判断是非善恶的标准是不够的，还必须在处理事情时坚持标准和原则，不为个人私情而凌驾于原则之上。最后，要反腐倡廉，勇于面对各种权势的威胁。办事公道，往往会遇到各种干扰，尤其会遇到个别有权有势者不讲原则、不奉公守法行为的干扰。一旦遇到压力和干扰时，正确的做法是从业者应勇于面对并积极向组织寻求帮助。

#### 【案例 3.4】

#### 执法只有“法”标准

44 岁的李晋芳自 2000 年 1 月任山西省运城市地方税务局党组书记、局长以来，办事以民为先，工作以民为重，把手中的权力只用在“民”字上。他以一流的服务，创造了一流的业绩，先后获得山西省“五一”劳动奖章、山西省特级劳动模范等称号，今年又获得了全国“人民满意的公务员”荣誉称号。

2002 年 5 月的一天，李晋芳在基层走访农户时，芮城县东垆村一位老农向他反映，应发放给自己的 500 元农业税减免款，拖欠数年得不到解决。李晋芳得知后，立即着手调查了解事情原委，并亲自监督，使这一问题得到圆满解决。

从芮城返回后，李晋芳立即组织人员对农业税减免发放过程中暴露的问题，进行了广泛调查和深入研究，一个以张榜公布、银行发放、本人领取为主要内容的较为规范的发放办法顺利出台，此举从源头上解决了发放过程中透明度不够、代领拖欠等问题，确保了全市每年 1 000 多万元的农业税减免款发放到位。

“税务干部是执法人员，权力由人民赋予，我们只有掌好的义务，没有滥用的权利。”李晋芳经常以此与税务干部共勉。2001 年，税务干部在工作中发现一起贩卖假饮食业发票

大案，案件涉及6个县市11家饭店，票额高达200多万元。李晋芳拍案而起：“不论案涉何人，都要一查到底！”

不料，第二天他的妻子在电话中担忧地说，昨晚有人上门送钱被她拒绝后，又打来恐吓电话。李晋芳不惧威胁，安慰妻子，并专门组织了税务公安联合办案组，分赴河南、安徽等4个省市，历时1个月，最终将犯罪分子丛光海捉拿归案。在对涉案饭店进行处罚时，又有人给他打招呼、写条子，还有人直接将钱拿到办公室，可李晋芳一概不认。最终，这11家饭店都分文不少地缴纳了税款和罚款。

从税20多年，李晋芳拒贿、谢礼、却情的事数不胜数，他始终以一个共产党员的正气维护着税法的尊严。在他的影响下，税务干部们依法行政、秉公办税的意识大为增强。<sup>①</sup>

### 【案例3.5】

#### 铁面女包公——李学花

“开车的怕警察，杀猪卖猪的怕李学花。”

李学花，太原市动物检疫站站长，一位50岁的女动物检疫工作者。近13年来，她严格执法，规范市场秩序，为净化太原市肉食市场、保证人民群众食肉安全做出了贡献。

李学花个子中等，卷发，长相很大气，不言自威。她是太原市家喻户晓的李学花，也是让不法商贩闻风丧胆、铁面无私的当代“女包公”李学花。

“走正规渠道也能挣钱，而且年年能干，挣得多，收入也稳定。违法的事是今天能干，明天干不了的，还要整天担惊受怕。”曾经的不法商贩、外号“阎老二”的阎安勇说，以前经常被处罚，不服气，总是和李学花“老鼠捉迷藏”，换了三四个地方。通过四五年的较量，“阎老二”被李学花的铁面无私征服了，“这个人公平，不讲关系，对违法者一视同仁，这一点我服。”

37岁的“阎老二”已经在太原市干了20多年的卖肉生意，“她不帮我，我还走不上正规路，至今还是散兵游勇”，“阎老二”现在是恒利通食品有限公司经理，在李学花的引导下，他认识到，走正规的路，虽然利小，但销量大。“阎老二”现在手下有10几个人，一天能批发200头猪。“市场现在越来越正规了，做正规买卖才是长远打算。”

“阎老二”是在与李学花的多次较量后被征服的。“今年狠狠查一年可以，难的是常年都如此。有时凌晨三四点，李站长还要亲自出动查肉。这就是敬业，别说是女的，一般男的也不行。”曾经在隆冬季节，李学花和同事们为查问题肉，在房顶上一蹲就是6个小时。李学花的敬业精神被许多和她打过交道的人看在眼里。

杜晓明是大东关肉类交易市场负责人，从一开始就是“正规军”。按照李学花的说法，“从杜晓明这里找不到一点毛病”。杜晓明说，“李站长很专业，我们有了问题经常是晚上十一二点给她打电话询问，过节时则凌晨两三点也打。她接电话解答技术问题，有时晚上也来，经常是我们把第一道关，李站长和动物检疫站把第二道关。”

1992年，正值生猪屠宰市场放开经营时，畜禽屠宰由国营一把刀变成国营、集体、个人300多个屠宰点的多把刀。市场活跃了，但病死猪肉和注水肉也多了，作为动物检疫站

<sup>①</sup> 源自：新华网太原12月15日





站长的李学花带领 20 几个人以一当十，拼命工作，他们早出晚归，用 3 个月的时间硬是把太原市周围的 360 多个私屠滥宰点集中到了 9 个定点厂，遏制住了病死猪肉和注水猪肉流向市场的源头。<sup>①</sup>

### 3.1.4 服务群众

在社会主义社会中，全心全意为人民服务是各行各业共同宗旨。为人民服务即服务群众，既是社会主义职业道德的基本要求，又是其出发点和最终归宿。服务群众不仅是行动上的一种体现，也体现为“主动、热情、周到、耐心”的服务态度及服务行为的质量。

在社会主义社会，每个从业人员都是群众中的一员，既是为别人服务的主体，又是别人服务的对象。每一位劳动者都应该明白：作为社会中的一员，一个人的生活质量主要取决于他周围许多为他服务的人的工作态度。如果他周围的人都抱着不负责任的心态来对待本职工作，那么他无形间就被陷入了一个不良的生活和工作环境，也就不可能有良好的生活质量。只有绝大多数职业劳动者把自己为他人服务和别人为自己服务看得同等重要，都以积极的态度为他人提供优质的产品和服务时，整个社会的职业道德状况和生活条件才能得到根本改善。因此，服务群众与从业人员的工作紧密相连。每个人都享有享受他人的职业服务，同时又承担着为他人做出职业服务的义务。因此，服务群众作为职业道德，不仅仅是对领导及公务员的要求，而且也是对所有从业者的要求。

从业人员在服务群众的同时，更需要注重提升服务群众的道德境界，需要以积极的态度来对待自己的职业和职业使命。坚持服务群众首先要做到的是，把为人民服务作为自己人生的追求和目标，树立起良好的思想道德和职业道德意识；其次，在行动上真正尊重和关心他人，把人民的利益作为判断是非善恶的标准；最后，大力提倡奉献精神，在自己的工作岗位上以无私奉献的工作态度为人民服务，在奉献中实现自我的人生价值。一切依靠人民群众，一切服务于人民群众，是我们党的群众路线的重要内容。服务群众是党的群众路线在社会主义职业道德中的具体表现，也是社会主义职业道德与以往私有制社会职业道德的根本分水岭。

#### 【案例 3.6】

#### 梁雨润——以清廉感动中国

“官可以不做，老百姓的事情不能不管。”山西省运城市纪检委副书记梁雨润这样说。作为一名工作在基层的纪检干部，短短五年时间，他组织查处了数万起群众上访案件。尤其因为处理了一批关系老百姓生活疾苦的陈年积案而备受人们称赞，赢得了诸如“梁青天”、“梁包公”这样的称呼。他用清廉书写了一个百姓爱看的“官”字。

畅春英是河津市小梁乡胡家堡村农民，因为家里有两具分别放了 13 年和 7 年的尸棺，被村里人称为“死人户”。畅春英的儿子被村支书的两个儿子打死了，她的丈夫又在悲伤与艰辛交加的告状路上猝死。这两具尸棺是她为死去的儿子伸冤的筹码。是梁雨润用真挚的爱心，化解了畅春英心头的冰霜，终于使死者入土为安。

<sup>①</sup> 源自：新华网山西频道，2005-08-04

梁雨润第一次见到畅春英是在运城市委大门口。2001年7月19日，一位农妇举着“冤冤”三个大字的牌子求见梁雨润。当她确信站在面前的就是热心为群众办事的“百姓书记”时，便紧紧抓住梁雨润的手不再放开，向他哭诉着自己的不幸遭遇……

1989年3月15日，她当兵复员不久的大儿子姚成孝，因与村支书的两个儿子发生口角，继而动起手来，被对方用匕首连捅两刀，当场倒在血泊之中，永远地离开了人世。法院对村支书的两个儿子，分别判了12年、3年有期徒刑。

杀人偿命，这是姚志忠、畅春英夫妇期待的结果，面对这样的判决他们不服。为了讨回公道，他们将儿子的尸体装入棺材，放在儿子生前住的那间屋子里，以此作为筹码来争取讨回公道的权力。然后就不惜倾家荡产，结伴走上了漫漫的上访之路。

屋漏偏逢连阴雨，船破又遇打头风。1996年，过度的悲伤和难以想象的艰辛，终于使姚志忠支撑不住，猝死在上访路上。生性倔强的畅春英东借西凑，置了口薄皮棺材，又把丈夫的尸棺放在了自己居住的房间里。从此，畅春英家三间破房里放着两具尸棺。刺鼻难闻的气味弥漫着整个农家小院，不仅邻里乡亲不相往来，就是亲戚朋友也不再走动。

13年来，畅春英从不放弃“总有人来主持公道”这个信念。她上县城，跑运城，奔太原。光北京就去了4次。上访路上，常常是天当被，地当床，讨吃要喝捡破烂。她手中拿到的各级“批示”有厚厚的一沓，但批示过后，就没有了下文。畅春英的心渐渐被冰雪凝结了。

听着畅春英的哭诉，梁雨润泪流满面，他的心像被刀割一样，从事纪检监察工作10多个年头，处理过各种群众上访案件不下200起，但从未遇到像畅春英这样让人心酸又复杂的案子。他对畅春英说：“你再也别跑了，明天我就着手解决你的事情。”

第二天，梁雨润就直奔天津市法院了解情况。鉴于主犯当年不满18周岁，而畅春英家也没有在向法院提出刑事判决的同时附带提出民事赔偿这个实际情况，他确定以争取民事赔偿为工作重点。此后，他先后8次到天津市督促协调。终于，梁雨润的努力有了结果，2001年10月26日，天津市法院做出新的民事判决，判定被告方赔偿姚成孝死亡补偿费、丧葬费，被抚养人安置费、精神抚慰费和误工费共计31 196.5元。此后，被告不服提起上诉。山西省运城市中级人民法院经审理后，做出了“维持原判，驳回上诉”的终审判决。

2002年3月9日，梁雨润来到了畅春英的家。顿时，这个孤独、沉寂了13年的小院重新活了起来。梁雨润紧紧拉着畅春英的手说：“大娘，这些年您受苦了，我们早该来看望您和您没有入土的亲人了。”他走到放着棺材的破屋子里，朝死者毕恭毕敬地鞠躬志哀。

此情此景，畅春英冰雪凝结的心头涌起了一股暖流，她再也无法克制自己，一头扑倒在棺材盖上凄惨地哭喊着。这哭声，像决堤的洪水，这哭声，也像针一样刺着梁雨润的心。

待畅春英平静下来，梁雨润就与她商量让两具尸棺入土安葬的有关事项。但畅春英总觉得杀人要偿命，尸棺安葬一事就是不肯松口。梁雨润从法理到情理耐心地做工作，并根据畅家的实际困难，与在场的干部商量后，决定由政府有关部门拿出两万元给予经济补助。从早上9点钟一直到下午4点多，梁雨润没吃一口饭，终于用真挚的爱温暖了畅春英这颗几近冰冷的心，她同意“五一”期间将尸棺下葬。

“五一”节到了，可畅春英却对埋人的事只字不提，这下可急坏了梁雨润。他立刻驱车200里赶到畅春英家。当了解到她因未拿到赔偿款而心存疑虑时，梁雨润立即与有关部门取得联系，督促其急事急办。终于在5月5日将政府补助款和民事赔偿款如数交到畅春英的手上，并商定5月8日把两具棺材入土安葬。



5月6日，天公不作美，大雨使打墓几乎无法进行，眼看下葬的日子又要往后推，梁雨润十分着急，他对大伙说：“这两口棺材多放一天，我的心就不安一天，即使下刀子也要按期挖好墓穴。”说完，他拿起铁锹带着大伙走向墓地。

5月8日，畅春英家哀乐低回，悲声恸地。“起灵——”随着葬礼主持人一声令下，梁雨润第一个走上前抬起了棺材。作为一个领导干部，为一个素不相识的人抬起棺材，为一个普通得不能再普通的农民抬起棺材，这体现了一个共产党员对党的忠诚，体现了一个纪检监察干部对人民群众的真挚感情！

此刻，畅春英这个13年来已流干了眼泪的农妇，撕心裂肺地哭喊着：“志忠啊、成孝哦！梁书记来送行，你们可以瞑目了。”<sup>①</sup>

### 【案例 3.7】

#### 赵雪芳——白求恩式的好医生

“医生不能脱离临床，更不能离开病人，一个离开病人的医生，就等于没有了生命价值。”

“病人的生命就是我事业的生命，病人的康复就是我事业的成功，我最大的快乐就是为每一位患者解除病痛。”——赵雪芳

赵雪芳，山西省长治市人民医院妇产科主任。从医30多年来，用精湛的医术为上万名患者解除了痛苦，用高尚的道德情操展示了白衣天使的圣洁。

只要有患者，她就有工作。然而，当她把生的希望和人间的温暖送给别人时，病魔正无情地向她逼近。她先后患了膀胱癌和直肠癌，在做了两次大手术后，她仍然拖着虚弱的身体奔忙于病房与病人手术室之间，直到生命的最后一刻。1994年，赵雪芳被卫生部、人事部授予“白求恩奖章”；1997年被中组部授予“全国优秀共产党员”称号。

1998年5月31日，3种癌症夺走了她63岁的生命。

她1989年患膀胱癌，1992年患直肠癌，两年后又患了肺癌。3种不同类别的原发癌同集于她的身上，这种残酷的打击是一般人难以经受得起的。

1996年5月中旬，就在赵雪芳第三次患癌赴北京治疗期间，由于父亲去世，她中断治疗，拖着极度虚弱的身子回到阳城老家奔丧。她忍着悲痛安葬了父亲，就忙着给乡亲们看起病来。4天为全乡300多个患者免费进行了检查，并为3名宫颈癌患者和一名男性疝气患者做了手术。临别时，她到乡卫生院取走了在这次检查中所做的近80名可疑患者的刮片。不久，当乡亲们到卫生院领取化验单时才知道，这些化验单都是赵大夫带到长治，自己付钱做了化验，又一同寄回乡卫生院的。大家手持化验单，看着背面赵大夫留给自己的密密麻麻的治疗意见时，感动得不知说啥好。

1996年6月30日，赵雪芳在同事的陪同下，带着肿瘤医院专家不可违抗的“至少全休3个月”的命令，返回长治。第二天一早，她不顾家人的百般劝说，决意到医院上了班。白大褂一穿，她早已忘了自己还是个需要“至少全休3个月”的病人。到9月16日止，她在“全休”的日子里，先后主刀做了8个手术，诊断治疗了184个病人。

近3年来，由于反复多次的放疗和化疗，使她的左右胳膊及手指功能明显地受到了影

<sup>①</sup> 源自：<http://www.smlz.gov.cn>

响，黑发还没有长起来就又要进行化疗了。为了恢复体力，她每天坚持两个小时的晨练，而剩余的时间则全部投入到救死扶伤的第一线。

赵主任 1996 年以来，共出门诊 2 600 多人次；手术 250 多台次；抢救危重病人 500 多人次；带领医疗小分队下乡普查病情 1 000 多人次。

赵雪芳不仅医德高尚，而且医技精湛，作风严谨。她为数万名患者解除了病痛，从未出过一次差错。

在生命的最后时刻，赵雪芳执意搬回自己的办公室，腾出病床给更需要治疗的患者。

赵雪芳生前有这样一句话：“医生不能脱离临床，更不能离开病人，一个离开病人的医生，就等于没有了生命价值。”1998 年 2 月 25 日，当病魔终于完全剥夺了她的工作能力后，她执意腾出干部病床，又重新搬回到妇产科办公室。

走进生命最后岁月中的赵雪芳已经是虚弱不堪了，心里却还依然挂牵着妇产科的工作，她把孙清芳副主任叫至床前，用微弱的声音，断断续续地说：“我就要去了，今后你肩上的担子会更重……注意身体，带领大伙好好干……”<sup>①</sup>

### 3.1.5 奉献社会

奉献社会是社会主义职业道德的最高境界和最终目的。奉献社会是一种对事业忘我的全身心投入，这不仅需要有明确的信念，更需要有崇高的行动。当一个人任劳任怨，不计较个人得失，甚至不惜献出自己的生命从事于某种事业时，他关注的其实是这一事业对人类、对社会的意义。奉献社会是中华民族的传统美德。发扬无私奉献的精神既有助于抑制极端利己主义和享乐主义的蔓延；也激励着一些有能力的企业或个人发扬无私奉献精神，积极提供财力、物力、人力支持社会主义现代化建设事业。

作为普通的从业者，奉献社会就是一种对于工作全身心投入的表现。从普遍意义上讲，其一，奉献是一个社会对公民的客观要求。无论是人类的生存还是社会的发展，客观上都要求每个社会成员有所奉献。只索取不奉献，那么社会财富很快就会消耗殆尽；如果人人都与社会进行“等价交换”，那么人类社会就无法进步。其二，奉献是公民的人生价值的集中体现。从表面上看，一个人只要进行劳动，参与价值创造，似乎就对社会有所奉献，就有自己的人生价值。但实际上，只有那些对社会奉献了增值价值的人，才是真正能体现人生价值的人。其三，奉献是评价人生价值的终极标准。一般来讲，个人对社会的奉献和社会对个人的满足是成正比例关系的。但是，在很多情况下，个人对社会的奉献与社会对个人的满足不成正比例关系。例如，为社会做出巨大贡献的科学家，社会对他们需要的满足也只是象征性的，所以，不能仅仅从社会对个人需要的满足上看出他们对社会奉献的大小。因此，奉献是证实人生价值、检验人生价值的终极标准。

在倡导奉献社会的同时，我们还要正确处理奉献与索取的关系。在对待奉献与索取的关系上，存在四种不同的态度：其一，只讲索取，不讲奉献。只要求社会 and 他人满足自己，而不愿为他人和社会做出贡献。这是一种典型的极端利己主义思想。其二，先索取，后奉献。索一份报酬，做一份奉献，在个人利益与社会利益发生矛盾时，患得患失，是一种个人主义

<sup>①</sup> 改编自：人民网，www.people.com.cn，2004-06-30



思想的表现。其三,积极奉献,合理索取。以集体主义原则为导向,在个人利益与社会利益发生矛盾时,先公后私。其四,无私奉献。这是一种以共产主义价值观为导向的无私奉献。无私奉献并不是否定合理正当的索取,而是要求每个具有崇高精神境界和人生追求的公民,在遇到个人利益与社会利益发生矛盾时,自觉地将社会利益放在第一位,而将个人利益置于社会利益之后,甚至放弃个人利益。无私奉献是奉献精神的最高境界,像孔繁森所说的,“把自己当做泥土,让众人把你踩成一条路”,就是无私奉献观的最好写照,也是做人的最高境界。如果从业者能为社会奉献爱心,扶危济困,积极营造一种互助友爱的社会风气,那么整个社会的凝聚力将得以提高,社会主义市场经济也必将日益健康、有序地发展。

在从业者中倡导奉献社会的精神,是希望每个从业者站在人生的制高点上,高瞻远瞩,不局限于个人的一己私利,努力为人类、为社会做出自己的贡献。当然,对社会来讲,应当尊重个人的劳动创造,满足个人生存和发展的合理需求。一个健康、公正的社会应该建立起奉献与索取的正向关系,尽可能地克服奉献与索取相背离的状况。因为,这种背离会在社会中产生消极影响,甚至会影响整个社会的风气。

### 【案例 3.8】

#### 一名女养护工的情怀

牛文忠是大同市市政工程管理处排水工程管理所副所长。在养护工作岗位上,她干了将近 30 年。在这近 30 年里,她以一名养护工特有的职业精神,谱写了一曲奉献之歌。

1976 年,牛文忠被分配到大同市市政工程管理处当上了一名普通的养护工。刚开始,恶劣的工作环境使她背上了沉重的思想包袱。但是,当看到已经默默奉献了许多年的老师傅们依然任劳任怨、年复一年地忘我工作时,当看到自己的辛勤劳动给千家万户带来方便时,她明白了做一名市政养护工的价值所在。从那以后,她便全身心地融入到了市政队伍之中。

一次,有一根排水管道出现管漏,又黑又臭的泥浆不断溢出,牛文忠二话没说便穿上下水衣纵身跳了下去,顶着刺鼻的气味,一锹一锹往上铲,一桶一桶往外舀,弄得浑身都是黑泥。修好后上来换衣服时,附近的一名居民发现她竟是个女工,不无惊讶:还有女孩子干这种活?而牛文忠却十分平静地说,这个活总得有人干!

近 30 年来,牛文忠先后当过沥青工、修路工、清掏工,但她干一行爱一行。在排水所的几年里,每年汛期来临前,她都要深入地下排水巷道一一进行检查。巷道里又黑又臭,严重缺氧,窄的地方只能弯着腰走,有时还得爬着通过。多少次倾盆大雨中,别人急着往家赶,牛文忠却忙着往外跑,她要随时准备排除隐患。

牛文忠有一个幸福美满的家庭,而在这个幸福美满的家庭中,她却称不上是一个合格的妻子、合格的妈妈。多少次,面对疲惫的丈夫、刻苦求学的孩子,她从内心里希望为他们多做一点事情,可强烈的事业心和工作责任感驱使她不得不舍小家为大家。记得在一次制作沥青混凝土时,领导让她负责,那天她的孩子正在发高烧,由于工作忙得走不开,她让孩子自己去看病,而她自己整整忙了一天。

鲜花和荣誉相伴,耕耘与收获相随。牛文忠先后被评为山西省、大同市劳动模范,并荣获山西省“五一劳动奖章”。<sup>①</sup>

① 改编自:《山西工人报》,2004-06-02

### 【案例 3.9】

#### 李嘉诚勉励汕大毕业生奉献社会

“Are you ready?”台上，一位和蔼而睿智的老人满怀激情地提问。

“Ready!”台下，1 800 张年轻面孔铿锵有力地齐声回答……

这是在汕头大学 2004 年毕业典礼上的一幕，当汕头大学校董会名誉主席李嘉诚先生询问毕业生是否做好了为国家、社会服务奉献的准备时，全场毕业生异口同声地做出了肯定的回答。

毕业典礼当天，汕头大学礼堂沉浸在一片欢乐的海洋里，面对 1 800 多张朝气蓬勃的年轻面孔，李嘉诚先生在向他们表示衷心祝贺的同时，也提出了一个值得思考的问题——“你们准备好了吗？”每当我们展开新的一页，追求一个新的梦想，编织一个新的希望，都是我们需要思考的时候，Are you ready? 李嘉诚说，“当你们梦想伟大成功的时候，你有没有刻苦的准备？当你们有野心做领袖的时候，你有没有服务于人的谦恭？我们常常都想有所获得，但我们有没有付出的情操？我们都希望别人听到自己的说话，但我们有没有耐性聆听别人？相信你们都有各种激情，但你们知不知道什么是爱？”

那么，这些问题的答案是什么呢？拥有丰富人生阅历的李嘉诚先生做出了出乎人们意料的答案：“这些问题没有人可以为你回答，只有你自己才知道你将会怎样活出答案。”生长与变化是一切生命的定律，昨天的答案未必适用于今天的问题，只有你的原则才是你生命导航的坐标，只有你的情操才是你鼓舞生命的力量。没有人可以为你打造未来，只有你才知道怎样去掌握。李先生一番意味深长的讲话令在场毕业生受到深刻启发。<sup>①</sup>

爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众和奉献社会这 5 种职业道德规范是层层相扣、逐步深入的。爱岗敬业、诚实守信是对从业人员职业行为的起码要求，是每个从业者都首先应当做到的。办事公道、服务群众的履行需要比前两项规范更高些的要求，需要有一定的道德修养做基础。奉献社会，则是这 5 项要求中的最高境界。一个人只要达到一心为社会奉献的境界，他的工作就必然能做得更好，也才可能实现全心全意地为人民服务。

## 3.2 社会主义职业道德基本范畴

范畴，简单地说就是一件事物所延展的范围和囊括的内容。相应的，职业道德范畴也是由反映职业道德现象的一些基本观念所组成的，即只要是反映和概括职业道德现象的特性、方面和关系的基本概念都可以视为职业道德规范的范畴。从业者如果能够全面、深刻地认识和理解各种职业道德范畴，就更容易将职业道德规范转化为其自身内心的道德要求，进而转化为良好的职业行为。

职业道德范畴的种类很多，下面将重点介绍 8 种基本范畴，即职业理想、职业态度、职业责任、职业技能、职业纪律、职业荣誉、职业作风和职业尊严。

### 3.2.1 职业理想

<sup>①</sup> 改编自：新华网广东频道



## 1. 职业理想的基本功能

职业理想是个人对未来职业的向往和追求，是一个人所特有的一种主观意识。职业理想具有如下基本功能。

(1) 职业理想是求职、择业的内在推动力。当大学生由学校走向社会时，需要根据自身的特点及社会发展的客观现实确定自己的职业理想。职业理想一经确立，也就有了求职择业的具体目标，从而才尽可能地为求职做好各种前期准备，且能更有针对性地为实现理想的职业而努力。因此，职业理想是一种推动人们求职和进行就业准备的内在推动力。

(2) 职业理想是个人事业理想和生活理想实现的必要条件。一个人的事业理想主要体现个人自我价值在其工作绩效、工作成就方面的实现。在当今的社会里，一个人要想在事业上取得成就、做出成绩，大多数情况下依靠职业理想的推动力。个人的生活理想则体现个人自我价值在衣、食、住、行以及休息、娱乐、恋爱、婚姻家庭方面的实现。职业影响着个人、家庭的经济收入及社会声望，进而影响人们的生活方式等。因此，职业理想对个人实现自己的事业理想和生活理想具有十分重要的意义。

(3) 职业理想是社会理想达成的重要桥梁。社会理想主要指一定社会集团（群体）或社会中一定成员对所向往和追求的未来社会的一种美好想法，如我们常说的社会主义理想、共产主义理想等。社会理想所追求和设想的是社会的经济制度、政治制度乃至整个社会的形态；职业理想所追求和设想的是具体职业岗位及就业要求。从这种意义上来说，职业理想是在社会理想指导下，对社会理想的落实和具体化。

既然职业理想具有上述这些基本功能，那么职业理想的形成也将与职业道德建设的好坏息息相关。正确的职业理想将会促进职业道德建设的发展；反之，则会起到阻碍的作用。因此，我们必须树立正确的职业理想。

## 2. 树立正确的职业理想所需要的条件

树立正确的职业理想，一般需要要有以下几个条件。

(1) 树立起“劳动创造生活”的意识。当你确立依靠自己的劳动创造自己的未来时，就会使自己的职业理想建立在一个客观的现实基础上，就会努力创造条件，不断追求，不断升华职业理想，使人生更显光彩。

(2) 热爱自己的祖国和家乡。这一点虽然看似与职业理想无直接联系，但它其实是树立职业理想的基本思想条件。当你从心底里建立起这两个热爱，你就会把个人的职业理想与祖国的命运、家乡的发展、父母的企盼联系在一起，把个人的理想与平凡而伟大的职业联系在一起，进而培养出高尚的职业道德。

(3) 正确评价自己职业理想实现的可能性。其实，一个人可能一生都在寻求自我职业理想的实现，但客观地认识社会发展水平和实现自我职业理想的条件，正确评估社会发展条件是否允许实现个人的职业理想，就是一个“主观见之于客观”的过程。只有当理想与现实达到一致时，你的职业理想才能成为现实。

正确的职业理想形成后，它的突出作用首先表现在，选择职业时不受不现实的理想所干扰，不以个人喜好为转移，不为个人得失和名利所诱惑，从而做出正确的职业选择，并全身心地投入工作。其次，正确的职业理想对创造性工作和特殊职业的职业道德的确立具

有促进和提高作用，如体育、教师、医务、职业军人、警察等职业，就需要极高的奉献和敬业精神。

对于大学生来说，高尚的职业理想是什么呢？大学生高尚的职业理想应冲破个人小天地的束缚，把个人志向与国家利益、社会需要结合起来。如果纯粹只从个人角度出发考虑问题，就非常容易陷入困境。在这方面，马克思青年时代的职业理想很值得今天的学生好好学习。马克思 1835 年在特利尔中学毕业时写过一篇关于职业理想的文章——《青年在选择职业时的考虑》，其中提出了一些对学生求职择业很有深刻启迪的看法。他在谈到职业选择时指出：“如果我们的生活条件容许我们选择任何一种职业，那么我们就可以选择一种使我们最有尊严的职业。”选择一种建立在我们深信其正确的思想上的职业；选择一种能给我们提供广阔场所为人类进行活动、接近共同目标（对于这个目标来说，一切职业只不过是手段）即完美境地的职业。在马克思看来，“我们的使命绝不是求得一个最足以炫耀的职业”，“我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完善”。所以，“如果我们选择了最能为人类福利而劳动的职业，那么重担就不能把我们压倒，因为这是为大家而献身；那时我们所感到的就不是可怜的、有限度的、自私的乐趣，我们的幸福将属于千百万人，我们的事业将默默地但是永恒发挥作用地存在下去。面对我们的骨灰，高尚的人们将洒下热泪。”<sup>①</sup>

在全面建设小康社会，不断推进中国特色社会主义伟大事业，实现中华民族伟大复兴的征程中，从事不同职业的人们都应当树立社会主义职业理想，尽职尽责，贡献自己的聪明才智。

社会主义职业理想主张各行各业的从业者，放眼社会利益，努力做好本职工作，全心全意地为人民服务、为社会主义服务。这种职业理想，是社会主义职业精神的灵魂。一般说来，从业者对职业的要求可以概括为三个方面，即维持生活、完善自我和服务社会。这三个方面在社会主义初级阶段的职业选择中都是必需的。在社会主义社会，每项工作都是为了满足人民的物质生活需要和文化生活需要，都是为建设社会主义的总目标服务的。职业道德以为人民服务为核心，这是社会主义职业道德区别于其他社会职业道德的本质特征，是社会主义职业道德的精髓所在。社会主义职业道德所提出的一系列规范，都与为人民服务相联系，是这一要求在有关方面的具体体现。没有全心全意为人民服务的世界观、人生观和价值观，就不可能有崇高的职业理想、良好的职业态度和强烈的职业责任心。在社会主义市场经济条件下，为人民服务与社会主义市场经济具有内在统一性。因此，要继续大张旗鼓地倡导为人民服务的道德观，不断探索有效形式，教育广大职工树立正确的世界观、人生观和价值观，在本职岗位上通过不同途径为人民服务，为社会做贡献。

### 【案例 3.10】

#### 现代大学生究竟在想些什么

《首届大学生就业企业调查报告》显示，上海凭借其独特的城市魅力和人才政策的调整成为了最具有吸引力的城市。数据显示，32.37%的大学生将上海作为第一就业目标城市，北京以 27.67%位居第二，深圳以 12.13%紧跟其后。调查数据还表明，影响毕业生就业的第一因素由 1996 年的薪酬福利变成了现在的发展前景，选择该项的大学生占 19%，其次为施

<sup>①</sup> 源自：《马克思恩格斯全集》，第 41 卷





展才干(18%),而选择薪酬福利的占16%,退居第三。

可见,首先,当代大学生对具有发展前景的工作环境——尤其是软环境相当重视。

其次,当代大学生不想“一步到位”。除了表现为“骑着驴子找好马”的新就业观,不少大学生还把工作的前几年当做了“后学历时代”。他们认为,学习是为了找到好工作,而有了好工作后要更好地学习,只有在不断的充电中才能找到更好的工作,也才能在好工作中得到新的提升。

《报告》还显示,70%的人会在5年内离开第一份工作。其中,25%的大学生只打算在第一个单位工作一至两年;29%的人回答两至三年;选择“合同期内”的占18%;还有2%的人选择了“1年以下”,更有5%大学生干脆不就业。不管是“骑着驴子找好马”,还是潇洒地“不就业”,这些从小就知道竞争是怎么回事的当代大学生在心里其实都算好了一本账,他们的种种决定都是在脚踏实地地向成功进发,为自己理想中的生活而奋斗。

当代大学生的事业理想比起他们的前辈大了很多。只是,面对就业市场里人头攒动的竞争,他们还需要摒弃过于急功近利的想法,踏踏实实地从眼前的每一步做起。须知,功成名就的背后往往是超乎常人的努力。<sup>①</sup>

### 3.2.2 职业态度

职业态度一般是指个人对职业选择所持的观念和态度,包括工作取向、职业选择的方法、职业选择过程中的观念及独立决策能力等。树立正确的职业态度是从业者做好本职工作的前提。一个从业者积极性的高低和完成职业工作的好坏,在很大程度上取决于他的职业态度及体现出来的职业价值观念。

影响职业态度的因素主要可以归纳为以下四大类。

#### 1. 自我因素

自我因素包括个人的兴趣、能力、抱负、价值观、自我期望等。自我因素与职业发展过程有相当密切的关系,因为个人价值观是在成长过程中一点一滴慢慢养成的,个人因素的形成多与其成长背景相关。个人若能对自我的各项因素进行深入的了解,获得何种职业较适合自己的认知,那么在职业选择中就能做出较为明确的选择。

#### 2. 职业因素

职业因素包括职业市场的需求、职业的薪水待遇、工作环境、发展机会等。从理想状态而言,兴趣、期望和抱负应该是个人选择职业的主要依据。但是,事实上职业的选择却必须同时兼顾自我能力以及外在的社会环境、职业市场动态等信息。因此对职业世界的认识越深,才越能掌握正确的职业信息,也就越能获得比较切合实际的职业选择。

#### 3. 家庭因素

家庭因素包括家庭背景、父母的社会地位及期望等因素。由国内外研究数据来看,家

<sup>①</sup> 改编自:《文汇报》,2001-12-05

庭教育对个人发展的影响作用并不明显。但是，不论父母的学历和社会地位如何，大多数的父母都希望自己的子女能拥有比自己高的学历，从事比自己有发展潜力的工作。因此，在职业选择时，家人的意见通常会影响个人的职业态度。

#### 4. 社会因素

社会因素包括社会地位、社会期望、同事关系等因素。在职业发展的过程中，个人的最终目标多是在其职业上能有所表现，有更多的人希望自己能成为社会中有身份、有地位的人。以目前的社会现象为例，一般人认为医生、律师、艺术家具有较高的社会地位，而保洁工作人员的社会地位则相对较低。虽然这并不是正确的观念，但它或多或少也影响了个人的职业态度。

可见，个人的职业态度，对其职业选择的行为具有极大的影响。观念正确、心态健全的人，对职业的选择较积极、慎重，做出正确选择的机会较大；相反，观念不正确、心态不健全的人，对职业的选择具有推诿搪塞、轻率疏忽及“宿命论”的倾向。所以，我们在培养自己的职业态度时，要充分考虑以上因素所带给我们的各种影响，去粗取精，去伪存真，求真务实地树立起正确的职业态度，澄清职业的意义与目的，兼顾个人发展的理想与现实环境的限制，从而选择最适当的职业，真正做到选择我所需要的工作，享受工作，快乐成长。

#### 【案例 3.11】

##### 你应该享受自己的工作

工作在我们的生活中占据了很重要的位置，正如奥地利享有崇高声誉的心理分析专家威廉·赖克所说：“爱工作和知识是我们的幸福之源，也是支配我们生活的力量。”我们要在工作与生活中认真权衡把握，毕竟工作是为了更好地生活。

著名的管理学家麦格雷斯认为，我们应该从两种角度去看员工，并且将之区分为 X 型和 Y 型人。这并非是说人只能属于这两类，而是我们倾向于把人归于这一类或那一类。X 型人比较懒惰，对工作没兴趣，需要鞭策，追求保障，并且对冒险没有兴趣。Y 型人渴望工作，能自动自发，希望有所成就，并且对挑战非常有兴趣。X 型人认为工作是件苦差事，Y 型人认为对他们来说工作是一种挑战。

那么对待工作，你属于哪一种人呢？属于 Y 型人，即使是做一名员工，他们也会自动自发地做事，不需要管理者过多地发号施令；他们喜欢工作而且会多做事，不需要管理者多进行工作分配和追踪；他们喜欢接触新工作，或是会采用新方法去做旧的工作，用不着管理者在做变动的时候多费唇舌。这样做，不但工作可以变得更有趣，管理工作变得更简单，工作效率也会大大提高，而且还可以深受管理者的喜爱和提拔。

通过工作我们可以获取经验、知识和信心。投入的热情愈多、决心愈大，工作起来就会效率愈高。当抱有这种热情与执著时，工作将不再是一份苦差事，而是为了做一件全身心热爱的事，而且是有人愿意付钱请你来做你喜欢的事。你的工作是自己找乐趣，假定你每天工作 8 小时，你就等于在快乐的泳池里游泳，工作等于快乐，这是一个多么合算的公式！<sup>①</sup>

<sup>①</sup> 源自：<http://www.book.sohu.com/chapter-357-1-2.html>



### 3.2.3 职业责任

从业人员所从事的每一职业及每一岗位，都是社会的有机组成部分，都有其长期所形成的特定职责和任务。而这些特定的职责和任务就是职业责任。职业责任包含着两个方面的重要内容：一方面，从业者对自己从事的职业所肩负的职责和应尽的义务；另一方面，从业者对自己从事的职业所应该承担的后果和责任。

#### 1. 从业者对自己从事的职业所肩负的职责和应尽的义务

(1) 个人的责任。个人的责任是自我产生的责任意识，是由于自己而不是因为其他主管或制裁机构强迫个人产生的责任意识。它要求自己对自己要负责，自己就是自己的主管，自己对自己进行评判。人正是由于他能为自己承担责任，他才是真正自由的。一个人首先必须有自我责任感，他才可能谈得到社会责任。深刻的自我责任意识是一切行为的根基，它构成了人生存的意义。

(2) 对集体的责任。对集体的责任是从业者对自己供职单位所承担的职责和义务。职业责任与职业行为相伴随，它既包含了职业场所和职业行为本身的客观规定，也凝结了劳动者对工作的关注与参与。不同职业和在同一职业的不同岗位上的人，所承担的责任大小是有差别的。然而，不论在职业行为中事实上承担着怎么样的责任，每位职业劳动者都必须在从事职业行为之前就建立起明确的责任意识，在职业行为中都有同等的道德责任，对工作都应该尽心尽力。是否能够意识到自己职业行为中的责任，将对职业劳动者以什么样的态度和方式从事职业产生直接影响。

(3) 对社会的责任和义务。任何一种职业都是社会的一分子，而每一种职业的具体工作都要由从业者来操作完成，社会正是这样通过分工把各种职业的社会责任和义务赋予给了每个职业劳动者。因而，每个从业者必须明白自己所从事的职业与社会之间的关系，从而认清自身所肩负的社会责任。例如，企业家肩负着发展经济和促进社会进步的双重历史重任，不应该忘记自己对社会的责任，对国家的义务，而不是只做一个经理、学者、企业家，挣许多的钱就行了。每一个从业者都应该树立起强烈的社会责任意识，形成对自己所应承担的社会职责、任务和使命的自觉意识。

#### 2. 从业者对自己从事的职业所应该承担的后果和责任

每一种职业都有相关的法律法规和职业道德规范来规定从业者的职业行为以及因此而承担的责任。职业责任的承担形式主要有道德责任、纪律责任、行政责任、民事责任和刑事责任等5种。

我国宪法虽然明确规定“劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责”。但是，一个人的劳动成果，既取决于他的身体素质、智力素质，又取决于他的职业责任感。随着社会的发展，职业责任感已成为劳动者素质的核心因素，它是人们积极、主动地从事现代化生产必不可少的主观条件。一个劳动者身体再强健，技术业务能力再过硬，如果职业责任感淡薄，不愿为社会、为他人服务，就不可能为社会创造出较多的劳动成果。高水平的业务能力总是与高度的职业责任感相统一的。较强的职业责任感能给不同职务、岗位上的劳动者提供



一个积极奋进的心态，促使劳动者战胜自身的懈怠、懒散、敷衍了事等不良习惯和心理，自觉克服工作中的各种困难，主动排除工作中的各种障碍，创造性地去劳动、去工作，兢兢业业地创造物质或精神财富。

职业行为是一个人一生中基本的实践行为，职业责任贯穿职业行为的始终。随着责任感的增强，劳动者在劳动中的创新精神、一丝不苟的精神、排除困难的自主精神也必然会提高。因此，只有具备强烈的职业责任感，才可能以积极的态度去面对自己的工作；才可能有强烈的职业敏感性，随时留心周围的信息，并对这些信息进行有效的筛选和处理。一旦发现了有价值的信息，从业人员为了工作的顺利开展和开拓创新，便会立即义无反顾地切入，把自己的全部热情、精力和智慧毫无保留地投入到劳动创造和建设中去。

### 【案例 3.12】

#### 职业责任让我无怨无悔

央视评论部“五大小生”中，王志排在最末，但近段时间，他却成为大众关注的明星。王志说：“大家的感觉让我忐忑不安，我不是什么明星，将来也永远不是。我是一个普通记者，我的职业要求我必须这样做。”

王志是中央电视台派出的首批赴广州疫区一线采访的记者，也是第一个带给大家来自“非典”病房镜头的电视记者。王志在“非典”时期的出镜率特别高，就“非典”疫情他分别采访了李立明、钟南山、张积慧、姜素椿、王岐山等抗“非典”战场的风云人物，引起了观众的极大关注。

2003年4月15日，王志涉险进入广州ICU病房。他事后坦言：“要说完全不怕也是瞎说。但我是做这个工作的，这就是我的职业责任。”钟南山院士曾劝王志到普通病房拍一下就可以了，但王志坚持要进入隔离区。钟南山就要求给王志他们最好的防护。可是后来王志在跟医护人员刘小青谈话的时候，连口罩都没有戴。王志跟康复病人接触，也没采取任何防护措施。王志是这样解释的：“我觉得要对医护人员和康复病人表现应有的尊重。我们拍片一会儿就走了，可人家医生、护士天天在那儿。”

不过，王志回北京后，还是谨慎地回避同事，到央视网络在线答问时，也戴着大口罩。王志说：“这时候戴口罩主要是防止传给别人，我毕竟进过隔离区。钟南山对我说：‘如果你怀疑自己被感染，你就必须戴。’我特别注意到，一个病人在接受我们记者采访时，先摘掉呼吸机，随即戴上口罩。假如人人都自觉这样做，都对他人负责，控制疫情就更有望了。”

在“非典”期间，当舆论质疑新闻媒介报道与政府理性的关系时，王志说：“政府需要媒体介入，以保持信息的透明度。我从没感觉到对“非典”的报道有任何限制。现在允许你做了，也有一个反应快慢和深浅的问题。当然也有矛盾——如果媒体不报，大家都不知道这个消息，会疏于防范；但报道过头了，大家又觉得形势严峻。所以还是应该严格地按照客观、公正的原则来做报道。”<sup>①</sup>

## 3.2.4 职业技能

职业技能是经过反复训练而形成的自动化、完善化的职业行为系统，它是从业者素质

<sup>①</sup> 源自：<http://www.medianet.qianlong.com>



结构中不可缺少的重要组成部分。长期以来，人们在感叹某些行业从业人员职业道德素质低下的同时，却往往忽略了从业人员职业技能落后这一问题，以为职业道德与职业技能是两回事。殊不知，职业技能落后在一定程度上影响着职业职能的履行与职业道德的形象。因此，加强在校大学生职业道德建设的同时，一定要把职业技能的培训作为重要内容，把职业技能水平作为衡量职业道德的主要标准之一，使职业技能和职业道德相辅相成、相得益彰。

世界上的职业千差万别，不同的职业要求具有不同的职业技能。虽然各具体职业技能的培养存在差异性，但他们都以职业技能训练的一般原则为基础。职业技能训练原则概括起来有以下几点。

### 1. 目的性原则

职业技能训练必须使被训练者具有正确的学习动机和明确的学习目标，使其明确为什么要进行训练，训练要达到何种程度才合乎要求。

### 2. 分解原则

分解原则要求把复杂的技能体系分解为若干基本动作组合，使训练由简到繁，由局部到整体，循序渐进地开展，从而减少训练中的困难和障碍。一蹴而就从整体上掌握职业技能是不可能的。

### 3. 示范原则

示范是理论指导和实践训练中不可缺少的重要一环。技能训练中存在的许多不可言传的隐性因素，通过示范可以较为容易地向被训练者传递。特别是理论上所提出的某些联系规则和要领，只有通过示范才能加深被训练者的印象从而更容易被理解。

### 4. 实践原则

实践原则要求被训练者在职业技能训练中正确处理理论学习与实践活动的关系，以实践活动为主，使被训练者通过实践活动掌握各种职业技能。

### 5. 反馈原则

反馈原则要求被训练者在训练过程中及时知道自己的练习结果，把练习的现实结果与训练的目标进行比较，从而进行自我行为的调控。

目前在我国的社会主义现代化建设中，不但需要具有较高理论素养的科学技术专家，而且更需要千百万受过良好职业技术教育的中（初）级技术人员、管理人员、技工和其他具有一定科学文化知识和技能的熟练从业者。可见，具备良好的职业技能不但是实现社会主义现代化建设的迫切需求，也是从业人员实现自身职业发展的推动力量。

#### 【案例 3.13】

#### 鲍先锋——工地上泡出来的劳模

在多劳多得的建筑工地上，工友们都评价他“是个能人”。很难想象，现在的这个工程

队的带头人，这个看得懂图纸，主管工地分工下料、现场放线的鲍先锋，竟然只有初中文化水平。1988年，初中毕业的鲍先锋离开家乡浙江临海市大田镇岭里村，随大批进城务工人员一起来到太原，最初就靠干木匠谋生。封闭凉台、做家具，他都是一把好手，现今鲍先锋的妻子都还指着家里的木柜、木桌夸赞。即便如此，鲍先锋接到的活也不是太多。一年后，经人介绍他进入中国十三冶的一支外协队伍，在天津无缝钢管工程工地当木工。天津无缝钢管工程综合了当时世界上最先进的技术和设备，被誉为“中国第一管”，其宏伟的建设场面令鲍先锋大开眼界，同时也深感自己知识贫乏、懂得太少，他暗暗下定决心要学技术。一有机会他便向施工单位的技术人员请教，学习如何看图纸、如何绑扎钢筋，大伙看到这个小伙子朴实憨厚、勤奋好学，都乐意传、帮、带他。1992年，鲍先锋随着工程队来到山西大钢热连轧工地。“6台泵车、45台罐车一次性浇注11000立方米混凝土，那场面真是壮观。”鲍先锋说到他干的工程，表情就不拘谨了，眼睛里还放出光来。

以后，鲍先锋同他的工友们一起参加了上海宝钢、上钢一厂等10余项工程。每到一处，他不懂就问，不会就学。现在，在大土河工地上，他既是施工人员又是组织者，既是技术员又是质量员，工人们肯跟着他干，领导把活交给他也放心。工地上十三冶的质监技术员仁重太说：“话不多，但活干得像他人一样稳。”<sup>①</sup>

### 3.2.5 职业纪律

职业纪律是指根据各种职业的工作规律和工作需要制定的既有社会共性又有职业特点的规章制度、条款。它是一种在从业者利益、信念、目标基本一致的基础上所形成的高度自觉的纪律，是从业者必须遵守的行为规则。任何一个人，只要从事一定的职业，就需要遵守本职业的纪律、规范。

职业纪律是履行职业责任的重要保证。一般而言，从业者在履行职业责任的初级阶段是依靠职业纪律来强制执行的。之后，随着职业纪律的逐渐内化，当从业者认识到遵守职业纪律的价值并能够自觉履行自己的职业责任时，职业纪律才能由外在的强制力转化为内在的约束力。

此外，职业纪律在具有强制性的同时，又体现出自觉性，具有丰富的精神内涵。因为职业纪律可以保障从业者的自由和人权，体现人民的利益和要求，保障从业者发挥主动性和创造性；因此，职业纪律虽然具有强制性的一面，但它更强调从业者发自内心的信念支持和自觉遵守，这是主要的一面。

自由与纪律是相对而言的，没有脱离于纪律而存在的绝对自由。自由只有在纪律的约束下才能称之为真正的自由。同样，从业者只有在受到职业纪律约束的同时，才有可能在职业纪律所创造的从业环境中获得对职业价值和意义的深刻理解；才可能进一步认识到如果没有职业纪律的约束，自己在工作中由于纪律的缺失而出现问题时，所应承担的严重后果和责任；才能在对自己从业行为的约束和规范中实现人民群众利益的最大满足。因此，职业纪律要求从业者做到自觉的意志表现和服从职业要求的高度统一，做到法规性和道德性的统一。

<sup>①</sup> 源自：《人民日报》海外版，2004-05-01



### 【案例 3.14】

#### 一公交司机开车吸烟

时间：2002 年 12 月 2 号

地点：在某城市，一辆公交车上。

事件：公交司机开车抽烟，乘客提醒此举违反公交司机职业守则。但此公交司机不仅不予理睬，还指责乘客多事，从而双方大动肝火。给公交公司造成了极大的负面影响。

后续结果：此事件发生后，在市公交总公司引起强烈反响。当天，该公司有关负责人通过媒体向公众表示：吸烟司机已受到行政记过处分，也在全体职工大会上对其做了批评。同时，该司机所在公交七公司车队队长也受到经济处罚，目的就是提醒基层的管理者要加强对青工的管理。

据了解，公交司机的职业纪律中明确规定“严格禁止公交司机开车时吸烟、吃东西、打手机、与人聊天等行为”。但近两年来，由于此公交公司引进了不少青年职工，他们中有部分人对职业纪律、职业特点的认识还有待进一步提高，没有意识到公交司机职业的特殊性，没有意识到违反职业纪律可能带来的严重后果。而作为管理者一方，他们也忽视了进一步做好对职工的职业纪律教育工作，从而造成了上述事件的发生。<sup>①</sup>

### 3.2.6 职业荣誉

职业荣誉是指对从业者道德行为的社会价值所做出的肯定评价和从业者本人对这种评价的自我意识。职业荣誉包括两个方面内容：一方面是指从业者履行了某种社会义务，对社会做出一定贡献后，社会舆论所给予的赞许和褒奖。它是一定社会和阶层评价从业者道德行为的社会价值尺度，是从业者道德行为的价值标准和价值体现，其客观基础是社会舆论。另一方面是指从业者对自己行为的社会价值所产生的自我意识，即由于自己履行了社会义务而产生的自我道德情感上的满足和自豪，其主观条件是自我意识。

职业荣誉对于从业人员职业道德的养成，具有如下作用。

#### 1. 促进作用

职业荣誉能促进从业者更好地履行职业道德义务。职业荣誉以职业道德义务为基础，是履行职业道德义务的结果，同时反过来又能促进从业者自觉地履行职业道德义务。一个从业者树立了正确的职业荣誉观念，就表明他已经认同了社会的价值标准，并以此作为衡量、督促自己道德行为的价值尺度和规范准则。

#### 2. 自我发展作用

职业荣誉能帮助从业者对自己行为后果进行光荣和耻辱的评价，有助于改正错误，养成高尚人格。当从业者受到社会或他人的谴责、贬斥，受到自己良心的谴责而深感内疚或自责时，就会感到耻辱。有羞耻心的人必然会珍惜荣誉，会更加念及自己职业道德和职业行为的社会意义，因此便会产生积极进取、不甘落后的心理意识与行为。

<sup>①</sup> 源自：<http://www.news.shangdu.com>

### 3. 激励作用

职业荣誉有助于激励从业者奋发向上,发挥从业者的最大潜能。每个从业者都有追求荣誉的愿望,他们不仅需要得到社会和他人的信任、支持及理解,而且更需要得到他人的尊重、赞赏和高度评价。这种需要一经得到满足,就能转化为激励从业者道德行为的持久推动力,不断促进其职业道德水平的提高。

从业者要想树立正确的职业荣誉观,首先,身体力行为社会做贡献。即从业者应意识到自身所从事职业的使命和价值,树立崇高的社会责任感,依据一定的社会公认的价值标准和行为准则从事自己的职业活动,履行社会赋予的职责和义务,以赢得社会的尊重 and 个人的自尊。否则,如果不履行一定的社会义务,不对社会做出一定的贡献,从业者个人就不可能得到社会的赞誉,自身尊严也就无从体现。其次,处理好国家、集体和个人之间的关系。要正确处理好个人与集体的关系,就需要树立集体主义观念,把个人荣誉和集体荣誉结合起来。个人的成功和荣誉不是单个人的所有物,而是集体智慧的结晶。不能以损害集体荣誉来换取个人荣誉。在发展社会主义市场经济的条件下,由于经济体制的转型和利益关系的调整,出现了不同利益主体在价值观和价值取向上的不同选择。面对这种新情况、新问题,更需要广大从业者坚持集体主义思想,坚持集体利益与个人利益的辩证统一,坚持集体利益高于个人利益,当然也要充分维护个人的正当利益,在争取集体荣誉的同时,争取个人荣誉的满足。再次,正确处理贡献与索取的关系。贡献与索取是辩证统一的。一切正常的人,既要对社会有所贡献,又要从社会获得必要的满足即从社会中有所索取。一个人只有为社会做出了贡献,才能理所当然地受到社会的尊重,才能毫无愧色地获得社会给予的报酬与荣誉。同时,当个人获得了社会的尊重,满足了正当的需要后,又会激发出更大的积极性和创造性,为社会做出更大的贡献。

#### 【案例 3.15】

##### 警察的故事

“天天有牺牲,时时在流血”,这是公安工作的真实写照。据统计,仅 1981 年以来,全国就有 7 000 多名公安民警为国捐躯,13 万多名公安民警光荣负伤。2004 年 4 月 5 日下午 3 点到 4 点,公安部政治部人事训练局副局长樊京玉做客新华网访谈,与广大网友共同缅怀公安英烈,同时还将向网民征集牺牲民警的怀念文章、遗物照片等。

.....

[主持人]警察每天都会跟犯罪分子打交道,而且危险性非常高,为什么会有这么多年轻的毕业生愿意从事这样的职业呢?

[樊京玉]因为警察职业是一个很光荣的职业,它最具有的特性,也就是人民警察的宗旨,就是忠诚。这种职业荣誉感是根深蒂固的,包括警察的孩子,社会上的一些青年,经常从文艺作品上了解这些事情。所以也愿意从事这样的职业,应该说这这也是一个很光荣的职业,也符合年轻人追求进步、向往发展的特点。我觉得这是好的方面。

.....<sup>①</sup>

① 节选自:《公安部人事训练局副局长樊京玉做客新华网访谈,缅怀公安英烈》,新华网





### 3.2.7 职业作风

职业作风是从业者在其职业行为中所表现出来的一贯态度。从总体上看,职业作风是职业态度在从业者职业生活中的习惯性表现,它对从业者具有潜移默化的影响作用。职业作风好比一个大熔炉,良好的职业作风能把新成员铸造成坚强的从业者,使老成员永远保持优良的职业品质;反之,则会阻碍从业人员和职业本身的发展。所以,从业人员应该具备优良的职业作风,互相教育,互为榜样,进而形成良好的职业风尚。

职业作风反映在具体职业活动中就是对人民群众的服务意识,它是职业素养的直接体现。

1. 树立优良的职业作风,首先必须树立正确的世界观、人生观、价值观。一切以人民利益为重,全心全意为人民服务。

2. 要切实转变从业者的工作作风。从业者对群众、对自身职业的态度关系其在服务过程中的质量。作为一个从业人员,对待工作应该细致、严谨,对群众应该文明、热情。

3. 要打造作风优良的从业者职业形象,不断培养从业者的职业气质。任何一个职业都有自己的职业形象,从业者的言谈举止、衣着打扮都与职业身份存在必然的联系。

4. 职业作风的培养和提高也受从业者个人思想道德和行为修养水平、职业态度影响与指导、职业纪律约束与监督以及单位和社会对从业者的尊重与认可等因素的影响。

IBM公司之所以可以成功,从它的座右铭中就可见一斑,“我们公司有令人羡慕的名声,人们通常认为我们是力量、成功和道德的化身。我们坚持贯彻道德规范,对我们公司的职业作风和市场营销的成功起着非常直接的作用。几年当中,我们一再强调,每个职员的行为应符合高标准的道德规范。”<sup>①</sup>

良好的职业作风不仅仅有利于促进职业和组织的发展,同时也是展现社会整体风貌的窗口,是推动社会发展必不可少的因素。例如,在2008年奥运会组委会制定的《奥运行动规划与专项规划——文化环境建设专项规划》中,要求并逐渐引导从业人员立足本职岗位为新北京、新奥运提供优质服务。2004年前,重点在机场车站、海关口岸、宾馆饭店、公交地铁、旅游餐饮、文化娱乐、商业购物、电信邮政、医疗卫生、银行保险、出租汽车等行业,从职业观念、职业态度、职业技能、职业纪律、职业作风等方面提出口号、制定标准、明确责任、分步实施。在一些行业(如出租汽车司机)实行统一着装;开展“微笑在北京”、“在外国人面前我代表中国,在中国人面前我代表北京”、“争当北京礼仪先生(小姐)”等主题活动;进行服务达标考核,组织技能大赛,提高行业整体服务水平。到2007年,全市各个行业要达到优质服务标准,一大批行业成为首都文明行业,达到为奥运会提供一流服务的要求。

#### 【案例 3.16】

##### 奥蒂的敬业精神和职业作风赢得称赞

2003年1月7日中午12点,泰达队聘任的意大利籍助理教练奥蒂准时抵达了美兰基地。原本以为至少要休息两天才能跟随球队训练的奥蒂却出人意料地马上投入到了本职工

<sup>①</sup> 源自: <http://www.sjd.com.cn/papers/p09.htm>

作之中——下午即与球队奔赴桂林市参加全队训练，他的敬业精神和职业作风很快赢得了中方教练组的尊重。

由于刚刚来到球队，奥蒂对于球队的了解还仅仅停留在主帅马特拉奇对他的讲解上，因此，在马特拉奇将下午的训练内容分别布置为练习 YOYO 体测、演练攻防战术和一些伤病球员在场边进行慢跑时，助理教练奥蒂大部分时间是站在场边观察刚刚接触的泰达队员，并没有参与到任何一项训练中。

尽管如此，奥蒂并没有闲着，在球队训练的时候，无事可做的他很快找到了“顺手工作”——捡球并将球踢还给队员、帮助泰达队工作人员收拾球员扔下的背心和矿泉水瓶……

奥蒂的举动虽然微不足道，但这些细节还是落入了泰达队中方教练的眼中，他们对这位刚刚抵达的助理教练产生了一种由衷的钦佩，“这位助理教练刚刚抵达球队就投入到训练中，这份敬业精神一般人很难达到。更让人钦佩的是，虽然人家对于泰达队并不了解，但在球队训练过程中他亲自干一般工作人员才做的琐碎事情，不管他的水平到底如何，这种职业作风还是非常值得学习的。”<sup>①</sup>

### 3.2.8 职业尊严

职业尊严就是一个人对自己所从事职业的光荣感和神圣感，它是人格尊严在职业中的具体体现。在我们国家，不管从事何种职业，只要它是正常的、合法的且有益于社会的，都应当受到人们的尊重。对职业尊严的判定通常从两个方面进行：一是外界对这个职业判定的尊严，另一个是个人对自己职业判定的尊严。

尊重他人的职业尊严，既是一种外界对他人劳动价值的肯定，也是一种对自己的约束和鞭策，两者相辅相成共同促使他人更加热爱自己的职业，更好地为社会服务，促使自己把工作做好，以报答别人为自己付出的劳动。所以，对于别人从事的职业，我们都要投去理解的目光，对于别人为自己付出的劳动，都要深情地道一声“谢谢”，这样才能使我们的社会更加和谐、更加美好。尊重自我的职业尊严，则是从业者发自内心的对自我所从事的职业和劳动价值的肯定。只有自我的职业得到尊重，才能获得他人对自我的尊重。

千百年来，职业的尊严一直都延绵不绝。在此，将以医生这一职业为例讲述职业尊严的价值。很久很久以前，在古希腊的一个城邦——雅典，正发生着一场可怕的瘟疫。城里的居民一个接一个地被感染，不分男女老幼，感染的人上吐下泻、发烧、抽搐……直至死亡。城中随处可见没人掩埋的尸体，雅典人在争先恐后地逃亡。此时，马其顿的一位医生，却逆着逃亡的人流来到雅典，调查疫情、救治病人。大家都知道，这个医生就是希波克拉底。其后，他还为开始从业的医生制定了一项道德规范，即“希波克拉底誓言”。古代西医在开业时都要宣读这份有关医务道德的誓词：“仰赖医神阿波罗·埃斯克雷波斯及天地诸神为证，鄙人敬谨宣誓……我苟违誓，天地鬼神共殛之。”直到两千多年以后，20 世纪中叶，世界医协大会才根据这个誓词，修订了国际医务人员的道德规范。也就是说，是希波克拉底首先规范并实践了医生这个职业的尊严。在其后的 2 400 多年中，“希波克拉底的誓言”像一个诅咒，每当人类面临灾难的时候，总是有医生的身影在前赴后继地实践着这一

<sup>①</sup> 节选自：北方网，2003-01-08



誓言。于是，当中国面临 SARS 的艰难时刻，从钟南山、张积慧们的身影里，你可以听到来自医务工作者的生死誓言。于是你就可以知道，中国没事儿了。医生的尊严在这里延续了下来……

### 【案例 3.17】

#### 职业的尊严

第一个随船沉入大海的船长是谁，已经无从考证了。但当“船在人在，船亡人亡”成为了古老的航海职业道德时，我们就会在每一次海难中，目睹每一个船长的尊严，目睹船长这个职业的尊严。于是，在“泰坦尼克”沉入茫茫大海的时刻，船长史密斯将船旗降下，小心地折叠起来，放进口袋，然后坚定地站在瞭望台上，与旗帜一起沉入了大海。他实践了船长的尊严。电报员约翰·菲利普坐在发报机前保持着拍发“SOS”的姿势，沉入大海；《永不消逝的电波》中的李侠，也是在敌人的包围中，沉着地向延安发送了最后的紧急情报：他们实践了电报员的尊严。<sup>①</sup>

## 思考与实践

1. 结合实际，试述诚实守信在职业发展中的重要性。
2. 结合你自己所学专业 and 未来的就业意向，谈谈你对精益求精的理解。
3. 假如你是一名司法工作者（或教师、医生、珠宝商人、建筑工人，等等），你应该履行何种职业责任？
4. 结合所学知识谈谈如果你是一家大型购物中心的高级行政主管，面对公司职员懒散、傲慢的作风，你将如何对员工进行整顿和培训？

<sup>①</sup> 源自：<http://www.sports.tom.com/Archive>

## 第4章 职业道德修养

**【内容提要】** 本章主要讲述职业道德修养的基本概念、基本特点，职业道德修养的必要性以及职业道德修养的构成等关于职业道德修养的基本知识，并进一步阐述职业道德修养的途径和方法。

职业道德修养是从业者个人自觉接受和进行职业道德教育，自觉提高职业道德选择能力，自觉评价和规范自己职业道德行为的职业道德实践活动。职业道德修养是职业道德实践的一种重要形式，主要强调个人的主观能动性。职业道德修养在职业道德体系中占有重要的地位。从业者的职业道德修养水平，是决定他们职业道德品质的根本因素。

职业道德修养是一个从认识到实践不断反复，最终达到认识和实践相统一的过程，是从业者自觉改造、主动锻炼的过程。在这一过程中，从业者的认识和实践循环往复，不断提高，呈螺旋式上升。同时，职业道德修养又是在社会实践基础上进行的善与恶、是与非的两种不同道德思想的斗争过程。因此，从业者进行职业道德修养，要保持高度的自觉性，通过坚持不懈的努力和思想斗争，达到自我教育、自我改造和自我提高的目的。

正确认识职业道德修养的目标和任务，全面了解职业道德修养的内容，掌握职业道德修养的途径和方法，是进行职业道德修养的前提。

### 4.1 职业道德修养概述

#### 4.1.1 职业道德修养的概念和特点

##### 1. 职业道德修养的概念

修养是一个合成词，“修”原意指学习、锻炼、陶冶和提高；“养”原意指培养、养育和熏陶。所谓修养是指一个人的素质经过长期锻炼或改造所达到的一定结果和水平。

道德修养，是指在一定的社会，根据一定的道德原则和规范来改造自己、教育自己、锻炼自己的道德品质，提高自己道德境界的一种道德实践活动，以及在这一实践活动中所形成的道德情操和达到的道德境界。马克思主义伦理学所说的道德修养，实质上就是两种对立的道德意识之间的斗争，即善与恶、正与邪、是与非之间的斗争，而最终用善和正去战胜恶和邪。

职业道德修养，是指从业人员在职业活动中，按照职业道德基本原则和规范，所进行的自我教育、自我锻炼、自我改造和自我完善，使自己形成良好的职业道德品质和达到一定的职业道德境界。其实质也是两种对立的职业道德观之间的斗争，即善与恶、正与邪、是与非之间的斗争。用形象一点的话来说，就是自己同自己“作斗争”，用儒家的话来说就



是“内省”、“自讼”。

## 2. 职业道德修养的特点

(1) 职业道德修养的主体和对象是统一的,从业者个体就是这种主体和对象的统一体。职业道德修养的重点在于个人职业道德理想、职业道德品质、职业道德行为等方面的自觉修养。对于青年学生来说,职业道德修养就是运用自己的思想,通过自己的行为来为自己树立正确的职业道德理想,提升自己的道德品质,最终规范地实践自己职业道德行为的一个过程。整个过程的实施者和实施对象都是青年学生自己。

(2) 职业道德修养是从业者自觉主动的道德活动。职业道德修养是一种自律行为,关键在于“自我锻炼”和“自我改造”。任何一个从业人员职业道德素质的提高,一方面靠他律,即社会的培养和组织的教育;另一方面就取决于自己的主观努力,即自我修养。两个方面缺一不可,而且后者更加重要。它能使外在的、他律的职业道德原则和规范转化为从业人员内在的、自律的职业道德信念和情操,使从业人员以自觉的道德义务感、主人翁的态度和饱满的工作热情投入本职工作。

(3) 职业道德修养是一个认识和实践相统一的过程。作为职业道德活动中的一种综合性、深层次的活动,职业道德修养不仅强调对职业道德修养知识的了解,还特别强调社会实践。从业者要在掌握职业道德修养内容的前提下,以理论为指导,在实际工作中去实践。理论是前提,实践是关键。实践反过来又能促进对理论的更深层次的领悟,这是一个反复的螺旋式的上升过程。大学生的职业道德修养也应在正确的理论指导下,自觉改造、主动锻炼、反复认识、反复实践、不断追求、不断完善,最终形成较稳固的职业道德情操和职业道德概念,达到较高的职业道德境界。

总之,从业者要想取得职业道德品质上的进步,就必须自觉地进行两种道德观的斗争,不断提高自己的职业道德修养水平。

### 4.1.2 职业道德修养的必要性

#### 1. 加强职业道德修养,是传承人类优秀文化的需要

中国是个道德大国。两千多年前,我国的思想家、教育家孔子在《论语·述而》篇中说道“德之不修、学之不讲、闻义能徙、不善不能改,是吾忧也。”就是说,孔子有四忧:第一,品德没有修养好;第二,学问没有钻研好;第三,好事没有去身体力行;第四,有了错误没有能改正。特别值得注意的是,孔子把“德之不修”,即道德品质的修养放在了第一位,足见其重视的程度。孔子本人也正是具有安贫乐教的道德修养,才给后人留下了无限宝贵的文化遗产。例如,《论语》中孔子的教育教学思想,至今仍是人类文化中的瑰宝。

伟大的科学家爱因斯坦说:“现在大家都为了电冰箱、汽车、房子而奔波、追逐、竞争,这是我们这个时代的特征。但是还有不少人,他们不追求这些物质的东西,他们追求理想和真理,得到了内心的自由和安宁。”<sup>①</sup>那么,爱因斯坦又是怎样做的呢?这里有一段历史

<sup>①</sup> 源自:《呼伦贝尔学院学报》,2002年第4期

记载：在 1952 年，爱因斯坦拒绝了请他担任以色列总统的荣誉——拒绝了权，而且是最大的权！同时，爱因斯坦又拒绝了每分钟一千美元的演说聘请——拒绝了利，他有他的追求和信念，这就是造福人类的科学真理。他用自己光辉的一生，实践了自己的理想和信念。同时，也把人类的优秀文化传承了下去，为创造灿烂的人类精神文明做出了卓越贡献。

## 2. 加强职业道德修养，是社会主义市场经济发展的需要

社会主义市场经济体制的建立，不仅推动了经济的发展，而且影响着人们的思想观念，进而也对劳动者的职业道德提出了更高的要求。因此，充分认识职业道德修养的必要性，不仅是培养职业道德的首要环节，也是扫除思想障碍，提高从业者职业道德修养自觉性，促进社会主义市场经济全面、健康发展的迫切需要。

（1）市场经济离不开职业道德。现代市场经济是高度社会化的经济，其分工更加精细，合作更加紧密；因此行业之间、行业内部、各部门之间相互依赖、相互制约、相互交往更加频繁，各种利益关系的处理更加重要。这就要求劳动者必须具有高度合作的职业道德意识，具有重视全局、兼顾他人利益的职业道德观念，具有诚实、守信、守时，善于团结、协作的职业道德观念，否则市场经济的正常运转是不可能的。

（2）良好的市场机制需要职业道德的保证。市场经济首先是道德的经济。市场机制的运作不仅需要强有力的经济手段，完善的政策法规，而且还必须有良好的职业道德作为保障。这是因为，首先，市场经济是一种竞争经济，要保证竞争的公平合理，就要求人们具有良好的职业道德品质，用优质的产品和服务去赢得市场，而不是用欺诈、行贿、以次充好等不道德的手段去赚取利润。其次，市场经济是法制经济，但法律只是一种外在的力量，它要求劳动者自觉维护，否则就会出现有法不依或钻法律空子的现象。因此，良好的职业道德素质，是维护市场经济发展的保障力量。

（3）消除市场经济的负面影响需要良好的职业道德。市场经济的原则与职业道德原则时有冲突。例如，市场经济讲究等价交换。这一原则在经济领域是适用的，可有时它也会进入政治领域、社会生活领域，产生钱权交易等腐败现象。市场经济讲究利益，这种求利心理也会诱发人们对财富的无限追求，导致唯利是图、拜金主义，甚至因此而泯灭人性，等等。对这些消极影响的消除，除了依靠社会主义法制外，还必须通过提高商品生产者和经营者的职业道德水平，使他们自主遏制这些不良思想的影响，从而减少市场经济的负面影响。

（4）发展市场经济必须加强职业道德建设，这是由我国现阶段的国情决定的。在我国现阶段，经济工作是中心，但同时也要抓精神文明的建设。市场经济的运行不仅仅是依靠市场规律办事，还要有良好的职业道德作为保障。我国目前处在社会主义发展的初级阶段，这就更需要劳动者具有较高的职业道德素质来支持和保证我国新旧经济体制转轨、新旧观念转变的稳步发展，并带动和促进社会主义精神文明建设的发展。

## 3. 提高职业道德修养，是大学生自我实现、自我完善的需要

（1）加强大学生职业道德修养，能帮助他们树立正确的职业观，缩短“适应期”。青年学生走上了工作岗位以后，都要经过一个长短不同的过程才能适应职业生活。之所以会有这一适应期，其原因是多方面的，但其中有一个重要的原因就是，青年学生就业后要经过



一个对职业道德规范内化、对职业责任的理解以及职业习惯的养成过程。一些人虽然掌握了一定的业务知识和专业技能，但缺乏职业道德修养，从而难以胜任本职工作。青年学生只有具备了过硬的职业道德素质，才能在职业生涯中确立正确的前进方向，形成巨大的前进动力。因此青年学生应在平时就注重职业道德修养，树立正确的职业道德观。只有通过系统的修炼，提高职业认识，锻炼职业意志，端正职业理想，培养职业责任感和加强职业纪律观念，才能缩短“适应期”，为尽快胜任即将从事的专业工作做准备。

(2) 对青年学生来说，提高职业道德修养是实现自身发展的重要途径。劳动就业是青年学生从学校走向社会，以自己的劳动技能为社会服务的实践活动。从形式上看，是朝夕之间的“突变”；从本质上看，却要经历一个应该怎样对待就业、如何选择职业以及怎样从事好这一职业的长期思想准备过程。正确的职业道德观和良好的职业道德修养不是从天上掉下来的，而是在日常生活中培养和形成的。人的一生有三分之一以上的时间从事职业活动，这一段时间对人的成长发展有着重要的影响。职业活动，对于思想道德水平的提高以及个人发展方向的确有着重要作用。在职业活动中，失职、利己、虚伪、欺骗等这些不道德的行为，往往使人一事无成，甚至误入歧途；而忠于职守、无私、负责、诚实等这些优良的职业道德行为，则有助于提高并形成优秀的思想品质，从而成为对社会有贡献的人。因此，青年学生的职业道德修养十分重要，它是实现自身发展的重要途径。

(3) 提高职业道德修养是个人进步和成才的重要条件。良好的职业道德修养能为大学生的发展带来许多难得的机遇。因为用人单位都愿意使用高素质的人才，只有这样才能推动其事业的良性发展。所以，大学生如果能通过自身行为表现出高素质的职业道德，那么他们往往就能获得更多的职业发展机会。例如，美国汽车大王福特年轻时找工作，在面试室看到地上有一纸团，是先前面试者留下的，福特随手捡起纸团放进纸篓。主考人微微一笑，毅然录用了福特，因为他从这件小事上看出了福特良好的道德修养。可以说，只有具备良好道德素质的人，用人单位才能更放心地把事情交给他去处理。

同时代的大学生走上工作岗位后，有些人进步快，有些人进步慢，这往往与本人能否自觉进行道德修养有关。许多无产阶级革命家和英雄模范人物，在这方面都有杰出的表现：李大钊曾以“铁肩担道义”为座右铭，在革命生涯中时刻不忘提高自身修养，堪称后世师表；雷锋、王杰日记都是自我修养的光辉篇章；赵春娥全心全意为人民，李素丽热心为乘客，等等。纵观这些先进人物，很明显，其中他们的共同点都是具有良好的职业道德修养。当然，也有部分大学生不重视职业道德修养，在工作之初就避重就轻、投机取巧，对其个人的成长和用人单位都产生了不利的影响。下面这则案例希望能给予同学们更多的启迪。

#### 【案例 4.1】

##### 我砸了自己的饭碗

在大学，我学的是营销与管理专业。大学毕业后，求职的艰难使得在大学时对就业的美好憧憬被现实击得粉碎。原以为凭着我营销与管理专业的大学本科毕业证，最起码还不在于某个企业或公司找个管理的职位干干。谁知，每到一个应聘单位，首先都是让做推销员。为了生存，无奈之下，我只好以作为一名推销员的条件接受了一家较有名气的医药公司的聘请。公司规定，前半个月每个推销员都要站在人流量较大的十字路口给过往的行人发本公司产品的广告单。按要求，要根据行人的年龄给每个行人发一张广告单。第一天，我认真地按要求做，到了天黑我才把手中的广告单发完。站在那里，一天下来累得我腰酸背痛

的。到了第二天，我想了一个好主意：不分行人年龄大小，一律往他们手中、自行车中塞广告单，并且，一次不是塞一张，而是好几张甚至一叠。不到半天工夫，手中的广告单发完了，我也早早地下了班。第三天早晨，我又到公司去领广告单时，主管却对我说：“你昨天的行为我们都看到了，从今天起，你不要在我们这上班了。”就这样，我丢掉了我的第一份工作。从此以后，在工作中我再也不敢有丝毫的投机取巧之举。<sup>①</sup>

## 4.2 职业道德修养的构成

职业道德修养是从业者两种对立的职业道德观之间的斗争。在这一过程中，从业者的认知、情感、意志和行为等都是影响职业道德修养的重要因素。一般认为，职业道德修养主要由四部分构成，即职业道德“知”的修养，职业道德“情”的修养，职业道德“意”的修养和职业道德“行”的修养。

### 4.2.1 职业道德“知”的修养

职业道德“知”的修养，即职业道德认识的修养，主要包括对职业道德的含义、重要性以及职业道德价值、原则和规范的认识理解，包括在职业实践中应当遵守哪些职业道德规范和原则。从业者通过正确认识社会主义社会人与人之间的职业道德关系，在充分认识社会主义职业道德价值，深刻掌握社会主义职业道德理论等基本知识后，才能形成社会主义职业道德观念，提高对社会主义职业道德的自我评价能力和职业道德行为选择能力。职业道德认识的养成是职业道德情感产生的依据，是进行职业道德意志锻炼的内在动力，是决定职业道德行为倾向的思想基础。事实证明，在职业活动中，有些人之所以做出违反职业道德的不良行为，甚至走上违法犯罪的道路，其主要原因之一，就是缺乏社会主义职业道德的基本常识，不知道什么是符合职业道德的行为，什么是不符合职业道德的行为，或者认识模糊，分不清是非界限，缺乏起码的职业道德选择能力。所以，在职业道德认识修养过程中，要认真学习、深刻理解社会主义职业道德理论，并把这些理论自觉转化为职业道德观念，这样才能正确认识社会主义社会人与人之间的职业道德关系，在职业道德行为选择中才能自觉接受社会主义职业道德理论、原则和规范的指导，进而形成社会主义的职业道德品质。

需要强调的是，在学习和实践社会主义职业道德理论，提高社会主义职业道德认识的过程中，必须坚持社会主义方向，认真学习马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想以及党中央在新的历史时期的方针和政策。这是我们提高职业道德认识水平的政治保证。

#### 【案例 4.2】

#### 他为农民增收超亿——记新绛县农业技术员马新立

马新立，新绛县农业技术员，毕业于山西农大。1984 年，他辞去了运城市一家国营公

<sup>①</sup> 源自：新浪网，2004-10-06





司经理职务,扎根家乡,专心研究农业科技,从此,广阔的田野成了他的用武之地。

在新绛县,老马大名鼎鼎,妇孺皆知。他20余年奔走在田间地头,指导农民种田。他为全县农业科技增值的贡献额超过1亿元。

20世纪90年代初,晋南开始推广从山东引进的琴弦式日光温室,但这种温室到“冬至”前后,室温只有4℃左右,蔬菜易受冻害或染病,产量较低。如何才能提高室内温度?

马新立根据运城实际,设计出了鸟翼形温室,后屋深,室内冬暖夏冷;脊较低,保温避风;跨度适当,室温与喜温性蔬菜昼夜温差要求一样,最低夜温在12℃左右,“冬至”前后昼夜室温变化与作物所需生长温度变化规律一样。2001年11月,中国农科院研究员张志斌等专家们到新绛讲学,看到南李村鸟翼形温室中的茄子长势喜人,便说“这技术好,这项目能让农民赚钱”;看到窑头村温室辣椒时,他更是惊讶不已,“神仙都不敢种越冬辣椒,新绛人了不起,艺高人胆大。”

此种设计于2002年通过国家质监局验收,被农业部列为全国标准化示范项目,在全国推广。

2002年以来,马新立被河北正定、定州,浙江宁波,陕西大荔、蒲城、澄县等地邀请讲解农业科技,所到之处座无虚席。10余年来,他先后在省内外讲课362场。每年,他都要回答四五千个技术咨询电话及上千封农民来信。

马新立是个不知疲倦的人。15年来,他连续在中国科学出版社等出版专著15本,发表科技与经济论文588篇,计520万字,发行量22万册;其中《温室番茄无公害栽培图说》一书已销往澳大利亚和俄罗斯等国。<sup>①</sup>

## 4.2.2 职业道德“情”的修养

职业道德“情”的修养,即职业道德情感的修养。职业道德情感的修养是社会主义职业劳动者进行职业道德修养的重要内容,它是人们在职业活动中对于职业道德规范和行为所产生的内心体验,并在职业活动实践中逐步形成的。这种内心体验的外在表现主要是对良好的行为产生敬仰喜好之情,对不道德行为产生厌恶憎恨之感。职业道德情感对职业道德信念的形成具有直接影响,对职业道德行为具有定向作用,并往往成为道德实践的直接动因。职业道德情感包括热情感、责任感、荣誉感等各种情感的自我激发和培养。

### 1. 职业热情感

职业热情感是从业者对本职工作的一种强有力的、稳定深刻的情感体验,具体表现为对追求事业成功的执著要求。热情往往是支配身心投入方向和行为基本取向的原动力。只有产生在职业道德认知基础上的热情,才有深刻而稳定的特性,才有经久不衰的持久性。生活中的经验告诉我们,无论做什么事情,只有充满热情地去对待它,才能专心致志地去做,才能把它做好。职业热情感决定从业者对本职工作的态度。常言道,“态度决定一切”,这句话是有一定道理的。

对于大学生,要树立正确的职业态度,就是要充分认识自己未来职业在社会上的重要

<sup>①</sup> 源自:山西新闻网,2005-05-22

性。历史上凡是适应社会发展和人们需要的职业，都有其存在的理由。在这种意义上，它们都是重要的，从事这些职业都是光荣的。在社会主义社会里，人们所从事的职业活动，不管其性质如何，只要是社会主义建设事业所必需的，就是重要的、光荣的，我们都应以饱满的热情做好工作。

## 2. 职业责任感

职业责任感是从业者在职业道德活动中形成的对于他人或对于社会应负什么责任、应尽什么义务的一种内心体验和道德情感。它既是职业道德行为的出发点，也是激励人们实现某种职业道德目标的原动力。自觉培养社会主义职业道德责任感，充分认识自己的职业道德责任和义务，是社会主义职业劳动者做好本职工作的前提。一个缺乏责任感的劳动者，虽然可能暂时会给个人带来一定的利益，但从长远来看，是不利于自己职业生涯的发展的。因为没有用人单位会愿意任用一些没有责任感的人。缺乏责任感，往往会给社会和个人造成巨大的损失。以建筑业为例，如今随着城市住宅业的快速发展，建筑材料十分紧缺，有的施工单位没有社会责任感，为了降低施工成本，获得最大利润，往往在施工过程中以次充好、偷工减料，致使不少工程埋下了严重的质量隐患。一旦出事，造成的社会损失将无法估量，同时施工单位也会为此而付出代价。

### 【案例 4.3】

#### 南京“豆腐渣工程”又杀人

昨天上午 11 时左右，南京市迈皋桥奋斗村一工地上长 72 米、宽近 1 米的重达数十吨的混凝土挑檐从 7 米高处轰然坠地，将一名施工的民工当场砸死，另一人重伤。据质检部门现场勘察，造成事故的原因是该建筑系“豆腐渣工程”。<sup>①</sup>

### 【案例 4.4】

#### 广东惠阳三峡移民住宅豆腐渣工程责任人被判刑

新华网广州 5 月 29 日电（记者肖文峰） 备受关注的广东惠阳三峡移民住宅“豆腐渣”工程有关责任人的查处工作已有初步结果：5 月 25 日，惠州市惠阳区（原惠阳市）人民法院对惠阳三峡移民工程质量问题责任人何光胡一案进行公开审理，一审判处何光胡有期徒刑 13 年。<sup>②</sup>

## 3. 职业荣誉感

职业荣誉感是从业者自觉承担职业道德责任，履行职业道德义务后，社会对此而给予的肯定评价和褒奖赞扬所产生的荣誉感和自豪感。荣誉感产生的直接原因就在于社会对从业者个人或集体的肯定评价或褒奖赞扬，而这种肯定评价、褒奖赞扬的获得，必须以从业者在职业实践中主动承担职业道德责任，自觉履行职业道德义务，所做出的职业行为对他人或社会有益为前提和出发点，因此，荣誉感的获得，是从业者履行职业道德义务的结果。

### 【案例 4.5】

<sup>①</sup> 源自：搜狐新闻网，2005-09-20

<sup>②</sup> 源自：新浪新闻网，2005-05-29



先后被评为全国优秀语文教师、全国优秀教师、全国巾帼建功标兵、全国“三八”红旗手、享受国家特殊津贴专家等荣誉称号的西宁十四中学教师庞晓丽，面对如此多的荣誉从不沾沾自喜，而是更切实地体会到“太阳底下最光辉的职业”的深刻含义和拥有这种称号的人们肩上那一份沉甸甸的责任。有一位叫马晓炜的学生，为人木讷，不善言谈。文理科分班时，因成绩倒数第一，理科班不接收，庞晓丽劝他留在自己班上（文科班），这使他备受鼓舞。可是不久，他不慎烫伤，住院治疗，学习又受到影响，情绪十分低落。庞晓丽多次到医院探望他，安慰他，鼓励他。出院后马晓炜发奋努力，终于考上了西北第二民族学院。在写给庞晓丽的信中，他感激地说：“庞老师，因为有了您，才改变了我的人生。您让我第一次真正感受到了忍受苦楚后成功的喜悦。”

荣誉感促使人有更崇高的追求，荣誉的获得反过来又会促进人更加进步，从而达到更为高尚的道德境界。

对于大学生来说，提高职业道德荣誉感的修养，一是要防止把获取荣誉作为个人欲望和目的，注意克服沽名钓誉的虚荣心；二是要将个人荣誉和集体荣誉紧密联系起来，以集体的荣誉为荣，并注意依靠集体的支持来获得荣誉。

### 4.2.3 职业道德“意”的修养

职业道德中“意”的修养，即职业道德意志的修养，是指在实践职业道德过程中表现出来的克服障碍、战胜困难的毅力和决心以及对工作精益求精的精神。有没有这种坚毅的职业道德意志是衡量每个从业人员道德素质高低的重要标志。在职业道德的实践中，难免遇到这样或那样的困难，只有具备坚强的职业意志，才能在职业实践中一往无前，才能在工作实践中抵制各种腐朽思想的侵蚀，认真履行职业道德义务，遵守职业道德职责。

从业者要加强职业道德意志的修养，首先应自觉地、勇敢地接受各种困难和考验，学会在职业道德行为实践中磨炼自己，自觉培养为他人和社会奉献的精神，锻炼自己克服困难、排除障碍的坚强意志和能力。尤其是在激烈的利益冲突面前，要果断地、义无反顾地做出正确的职业道德选择，努力实现自己职业行为的道德价值。否则，不仅会给自己所在的就用人单位造成巨大损失，最终也会给自己的职业发展造成不利影响。

#### 【案例 4.6】

晓东电子公司会计李霞因工作努力，钻研业务，积极提出合理化建议，多次被公司评为先进会计工作者。李霞的男友在一家私有电子企业任总经理，在其男友的多次请求下，李霞的职业道德意志动摇了，她把工作中接触到的公司新产品研发计划及相关会计资料复印件提供给男友，给公司造成很大的损失，自己也被撤销了职位。<sup>①</sup>

另外一位会计人员则具备坚强的职业道德意志，面对利益和道德的考验时，选择了坚守道德原则。2002年2月，东茂公司因产品销售不畅，新产品研发受阻，公司财会部预测公司本年度将亏损400万元。刚刚上任的公司总经理责成总会计师千方百计实现当年赢利目标，实在不行，可以对会计报表进行会计技术处理。总会计师已经很清楚公司本年度亏

<sup>①</sup> 源自：人民网，2000-11-03

损已成定局，要落实总经理的赢利目标，只能在财务会计报告上做手脚。最终，强烈的职业良知促使总会计师拒绝了总经理的要求，充分体现了其坚定的职业道德意志。<sup>①</sup>

当代大学生要切实加强职业道德意志的修养，努力养成高尚的社会主义职业道德品质，自觉克服和抵制社会生活中各种腐朽思想、不良风气的侵蚀，保持坚定的职业道德意志。

#### 4.2.4 职业道德“行”的修养

职业道德“行”的修养，即职业道德行为的修养，是指从业者在一一定的职业道德认识、情感、意志支配下所采取的自觉实践。它是衡量从业者职业道德水平高低、职业道德品质好坏的客观标志。职业道德认识、职业道德情感、职业道德意志只有通过职业道德行为才能表现出来。因而在职业道德教育中，加强职业道德行为和习惯的训练与培养，是相当重要的一环，也是职业道德教育的重要内容。

加强职业道德行为修养，首先要求从业者自觉地把道德认识和道德情感转化为坚强的道德意志，并在这种意志的支配下，始终如一地实行职业道德行为，保持高度的自觉性，逐步形成良好的职业道德习惯。

其次，加强职业道德行为修养还必须与职业技能的培训紧密结合。只有具备了良好的职业技能，从业者正确的职业道德认识、情感、意志才能有用武之地，才能转化为具体的职业道德行为。例如，一名医生一定要有精湛的医术，才能担负起救死扶伤的重任；一名教育工作者，一定要有丰富的专业文化知识及专门的教育教学知识和技能，才能担负起教书育人的重任。职业道德行为的养成，必须依靠从业者自觉自愿地、踏踏实实地努力，培养与提高自己的职业技能。这一点是职业道德修养中最重要的内容，要切实抓紧抓好，丝毫不能放松。

##### 【案例 4.7】

##### 我会全身心地投入一辈子

22 岁，正是梦幻般的年龄。可罗海波在自己选择的道路上却脚踏实地、务实拼搏。即使在获得首届中国青年奥林匹克技能竞赛木模状元后，他仍执著地说：“我心依旧。”

1987 年，罗海波初中毕业考入东风汽车公司通用铸造厂技工学校。在技校三年中，他迷上了木模工这一行。为了一个模具尺寸，他往往睡不着觉，一遍遍地演算，直到精确为止。

毕业后，他被分配到通用铸造厂。初到车间，师傅们对这个“科班出身”的小伙子都另眼相看，小伙子心里曾有过几分得意。可没过多久，他发现周围的老师傅们虽然文化程度不高，但个个技艺精湛，而自己在学校学的那点技术远远比不上。于是他暗地里跟师傅们较上了劲，看谁手中的活儿难干，他就凑上去问、去学。功夫不负有心人，两年多的时间，罗海波的技术在青年人中冒了尖。

在首届中国青年奥林匹克技能竞赛中，他脱颖而出，一举夺魁。拿到冠军后，他的第一句话是：“我的成功与领导的支持和师傅的辛勤培育分不开，我深深感谢他们。”有位记

<sup>①</sup> 源自：新华网，2001-03-06



者针对目前企业技术工人流失问题,向他提出了一个十分尖锐的问题:“如果有单位高薪聘请你,你会走吗?”他说:“不!我不会离开东风汽车公司,否则我将一事无成。”在谈到今后打算时,他说,我非常热爱木模这个工作,我会全身心投入一辈子。如果有机会,我希望进一步深造。今后的路还很长……

罗海波被授予“全国技术能手”、“全国新长征突击手”,并获得“五一劳动奖章”。<sup>①</sup>

### 【案例 4.8】

#### 上海市委发出向徐虎学习的通知

徐虎是上海市普陀区房地产管理局(现改为西部企业集团)水电维修工,曾获得全国劳动模范、优秀共产党员等称号。他为群众服务不分内外,也没有区域和行业的界限,尤其是对残疾人、孤寡老人,更是热情备至。上海市14个区,他为12个区的居民服务过。徐虎21年如一日地坚守着自己的岗位。1985年6月23日,他考虑到下班以后正是用水用电高峰,也是故障高发时间,便在自己的管养段挂出3个“特约报修箱”,每晚7点钟准时开箱,及时为居民提供服务。截至1996年2月底,徐虎除外出开会和住院手术外,累计开箱服务3718天,共花费7400多个小时,为居民解决夜间水电急修项目2146个。在此期间的10个除夕之夜,徐虎有8个是在为服务对象解难中度过的。他有一手高超的维修技术。有人慕名高薪聘请他,还有人邀他一起承包工程,但都被徐虎婉言谢绝:我走了,这里的居民水电急修怎么办?

干一行、爱一行、钻一行,把党和政府的关怀送到千家万户的“徐虎效应”,正在上海和全国各地的房产物业部门产生着一个又一个“冲击波”。<sup>②</sup>

上述案例中的主人公罗海波、徐虎所获得的成就与他们本人精湛的专业技术是分不开的,与他们本人所具有的刻苦钻研、爱岗敬业的精神是分不开的。从他们的事迹中我们可以看到他们那崇高的职业道德品质,这正是青年学生需要学习的宝贵精神,需要在实践中追求的崇高的职业道德境界。

总之,从业者要进行职业道德修养,必须充分认识上述四个相互联系、相互制约的关系。知是基础,行是关键,但知、行都不能离开“情”和“意”的调节。在职业道德修养过程中它们是和谐统一、共同发展的。大学生要通过上述四个方面的修养,把社会主义的职业道德原则、规范,自觉转化为自身的职业道德行为习惯,形成社会主义职业道德品质,成为21世纪优秀的劳动者。

## 4.3 职业道德修养的途径和方法

道德修养之所以能够培养和提高人们的道德品质,在于它不是单纯的内心体验,而是它能使人们在改造客观世界的同时改造自己的主观世界。进行社会主义职业道德修养必须接受这一基本理论的指导,切实把职业道德修养建立在职业道德实践的基础上。为了扎实、有效地进行职业道德修养,必须寻求一些有效的方法和途径。

<sup>①</sup> 源自:《职业与教育》,1998年,第4期

<sup>②</sup> 源自:人民网,1996-04-08

### 4.3.1 职业道德修养的途径

理论是行动的向导,缺乏理论指导的行动必然是盲目的。通过对马克思主义理论知识、职业道德修养理论和科学文化知识的学习并参加实践活动,做到知行统一是职业道德修养的根本途径。

#### 1. 加强马克思主义、职业道德修养理论和科学文化知识的学习

认真学习马克思主义、科学文化知识和职业道德基本理论,努力提高职业道德认识,是搞好社会主义职业道德修养必要途径。

(1) 马克思主义是无产阶级科学世界观和方法论的理论体系,是人们改造世界的强大思想武器。马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论及“三个代表”重要思想为从业者个体的自我修养指明了方向,是形成正确的人生观及世界观的基础。学习掌握马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论及“三个代表”重要思想基本理论,可以帮助我们了解自然和社会的发展规律,从而形成科学的道德观。有了科学的道德观才能坚持职业道德修养的正确方向,才能取得成就。因此,这些理论知识的学习对于从业者来说,具有重大的理论意义和现实意义。

#### 【案例 4.9】

#### 努力学习理论知识,不断提高职工职业道德修养

山东天元建设集团总公司属国有大型(一)档施工企业,是全省唯一一家同时拥有施工技术、设备安装、构件制作三个国家一级资质的企业集团,现有职工近万人,总资产逾 10 亿元,AAA 特级信用企业。2000 年企业完成产值 10 亿多元,利税突破 6 000 万元,综合实力连续 3 年名列全省同行业首位,集团先后被授予“中国建筑施工综合实力百强企业”、“全国建设系统 25 家最佳经济效益企业”、“中国 500 家最大经营规模和 500 单位”、“全国职工技协先进单位”等多项荣誉称号。

多年来,天元集团党政工齐心协力,共谋发展大计,坚持“两手抓,两手都要硬”,在重视物质文明建设的同时,重视职业道德建设,在指导思想上自觉把职业道德建设作为加强企业两个文明建设的重要工作来抓。

天元集团党委充分发挥集团各级党组织的核心领导作用,认真组织全体党员干部学习邓小平理论,江泽民同志“三个代表”的重要思想和“五种精神”的重要论述,党的十五届四中、五中全会精神,以企业经济建设为中心,开展了“三讲”教育活动,用邓小平理论武装头脑,统一思想,指导工作,使广大党员干部树立了正确的世界观、人生观、价值观。该集团总公司把职业道德建设贯穿于企业生产经营的全过程,树立了天元“讲文明语、做文明人、干文明事”的企业新形象,得到了社会各界的广泛称赞。集团总公司工会充分发挥组织优势,相继组织开展了“爱企业做主人”、“献计献策献力量”、安全生产“两个一”、评选“十佳职工”和总公司劳模等一系列职业道德活动。在活动中,印发了《建筑安装职工职业道德规范》,通过《天元报》、《天元工会》、黑板报等进行了广泛宣传,逐步形成了“爱党爱国、遵纪守法、爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会”的良好职



业风尚。集团共青团组织充分发挥团员青年的生力军突击队作用,积极组织开展了“青春立功”、争创“青年文明号”和“青年岗位能手”活动,促进了青年职工素质的全面提高。同时,把培养“有理想,有道德、有文化、有纪律”的四有职工队伍,作为加强职业道德建设的根本目标,教育职工树立远大理想和抱负。<sup>①</sup>

(2) 加强职业道德修养理论知识和科学文化知识的学习。加强职业道德修养理论知识和科学文化知识的学习,是搞好社会主义职业道德修养的根本途径。只有通过学习职业道德基本理论,明确职业道德的目的、方向、原则,才能深刻理解社会进步 and 职业对个人的要求,才能与形形色色的陈腐的职业道德观念作斗争,才能提高职业道德修养的主动性和自觉性,培养相应的职业道德情感、意志、信念,形成良好的职业道德习惯。同时,加强专业知识和法律法规的学习,知道什么行为是合法的,什么行为是违法的;什么行为是道德的,什么行为是不道德的,并在心灵深处培养趋善避恶的职业道德感,树立正确的职业理想。实践证明,大学生在学校学习得越好,体验得就越深刻,在工作岗位上的表现就越优秀,就越符合职业道德规范,并能很好地指导社会实践。值得注意的是,为了实现以上学习目标,必须要读书和立志。

读书是我们获取知识的有效途径。赫尔岑说过:“不去读书就没有真正的教养,同时也不可能有什么鉴别力。”毛泽东曾讲到:“有了学问,好比站在山顶,可以看到很多、很远的东西;没有学问,如在暗沟里走路,摸索不着,那会苦煞人也。”

立志是学习的结果。立志是人们道德修养中的主观动机问题,是人们为了追求某种预期目的的一种自觉意识,它能引导从业者把职业道德由社会外在规律(他律)转化为自己内在需要、愿望、理想(自律)。例如,孔子在《里仁》篇中说道:“苟志于仁矣,无恶也。”诸葛亮也曾劝晚辈要“立志存高远”。这足以说明树立志愿、确立道德理想在职业道德修养中的重要地位。

总之,从业者应学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想,结合各自的职业实践有的放矢地学习科学文化知识和职业道德理论知识,把马克思主义理论、科学文化知识和职业道德理论三方面的学习有机地结合起来,在切实提高文化理论素质,提高职业道德认识的基础上,树立社会主义职业道德理想,并最终将理想转化为实际行动,努力使自己成为一名具有社会主义职业道德修养的人。

## 2. 积极参加社会实践,坚持知行统一

积极参加各种社会实践和职业活动实践,在实践中刻苦磨炼自己,坚持知行统一,这是加强职业道德修养的重要途径。

职业道德实践是检验道德修养效果的唯一尺度。一个人的道德修养程度如何,是否达到一定的道德境界,只有通过职业实践活动才能反映出来。所以每个从业人员在提高认识的同时,必须进一步将认识转化为自己的信念和行为动机,自觉地以正确的认识去指导自己的行动,真正做到言行一致,身体力行,即知和行的统一。

知,就是要理解并掌握职业道德的基本理论;行,就是要按照这些职业理论去实践。

<sup>①</sup> 源自:新浪网,2003-05-03



只有知行统一，将知识转化为信念和行为动机，并指导自己的行动，同时在实践中加深对知识的理解，实现认识的飞跃，才能把所学的职业道德基本知识转化为高尚的职业道德行为。

对于大学生来说，在校期间要结合专业特点，有意识地培养自身的专业习惯，逐步树立服务意识、敬业意识、开拓进取意识等。其中关键要抓住两点：一要注意在班级活动、院系活动、党团组织活动中培养自己的职业道德意识。通过集体活动，增强服务意识，培养良好的专业道德行为。二要积极参加各种社会实践。无论在什么单位见习、实习，都必须把自己看做是单位的一员，按照职业道德规范要求要求自己，养成良好的职业道德习惯，从而提高遵守职业道德的自觉性。

### 4.3.2 职业道德修养的方法

#### 1. 学习先进人物，不断激励自己

榜样的力量是无穷的。学习先进模范人物的高尚品德和崇高精神使之在全社会发扬光大，成为激励和鼓舞广大群众前进的精神力量，是社会主义精神文明建设的重要内容，也是从业人员加强职业道德修养，提高自身职业道德水平的必由之路。

向先进人物学习，要有信心，避免受先进人物“高不可攀”观点的影响；向先进人物学习，要有诚心，不用市侩眼光看待先进人物；向先进人物学习，还要虚心，不要只在先进人物身上找缺点；向先进人物学习，更要有耐心，经得住苦、累的考验。我们应在先进人物的表率作用和高尚精神的感召下，通过自身内心世界的消化和吸收，来提高自己的职业道德水平。学习先进人物应做到以下三点：一是要以老一辈无产阶级革命家和英雄模范等先进人物为“镜”，对照自己找差距，把向先进人物的学习落实到自己的具体行动上。二是要以身边经常交往的同学为“镜”。一个人只有在与他人的交往中才便于发现自己的缺点和弱点，才便于完善自己。三是以历史人物为“镜”。每一个历史人物都为我们提供了一面可借鉴的镜子，可以作为修养的正面或反面教材。通过正反两个方面的镜鉴，增加和培养我们的优良品质，克服不足之处。

学习先进模范人物，还要密切联系自己职业活动和职业道德的实际，注重实效，自觉抵制拜金主义、享乐主义、极端个人主义等腐朽思想的侵蚀，大力弘扬新时期的创业精神，提高职业道德水平，立志在本职工作和岗位上多做贡献。例如：一生为人民教育事业鞠躬尽瘁、死而后已的著名教育家陶行知先生，处在风雨飘摇、民族危亡的时代，自幼了解和同情社会底层劳动人民的贫苦生活，勤学苦读，立志报国，尽管海外留学获得博士头衔、教授职位，大可以高官厚禄，繁华一生，但是他却选择了一条充满荆棘的道路——不断探索和追求祖国富强、人民富裕的道路。1923年，他放弃优越的教授生活，开始从事平民教育。他给妹妹的信中曾这样说：“我本是一个中国平民，无奈十几年的学校生活渐渐地把我向外国的贵族的方面转移。学校生活对于我的修养固有不可磨灭的益处，但是这种外国的贵族的风尚却是很大的缺点。好在我的中国性，平民性，是很丰富的……经过一番觉悟，我就像黄河决了堤，向那中国的平民的路上奔流回来了。”他写下了“人生天地间，各自有禀赋，为一大事来，做一大事去”的诗篇，抒发了他献身于人民教育这一伟大事业的胸怀。





他这种一心为国、执著为民的胸襟值得我们学习。每一个从业者都应该以此种精神为榜样，将职业道德修养落到实处。从我做起，从工作做起，从小事做起，以此逐步实现从现实自我向理想自我的飞跃。

### 【案例 4.10】

#### 国家环保总局举行先进事迹报告会

4月12日，国家环保总局先进事迹报告会在京举行。国家环保总局党组副书记、副局长、纪检组组长祝光耀主持了会议。解振华强调，要在机关、直属单位、全国环保系统中深入开展学习，切实把学习优秀党员先进事迹作为推动保持共产党员先进性教育活动深入开展的重要形式，大力营造学习先进、争当先进的浓厚氛围，不但要学习他们的思想，还要学习他们的行动，通过学习，推动教育活动开展得更深入、更扎实，把环保系统各项工作搞好，真正为实现2010年环保目标努力奋斗。

要学习他们情系环保、献身环保，爱岗敬业、忠于职守，勇于奉献的精神；学习他们正确处理党的利益与个人利益、环保事业与个人价值的关系，把发展我国的环保事业作为个人的价值追求，弘扬求真务实的作风，坚持讲实话、出实招、办实事、求实效。环保系统的广大党员干部要牢记党的宗旨，把实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益作为环保工作的出发点和落脚点。要心里装着群众，凡事想着群众，工作依靠群众，一切为了群众，坚持做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋，自觉当好人民的公仆。

要像先进人物一样，不断加强党性修养，坚持“两个务必”，发扬谦虚谨慎、戒骄戒躁和艰苦奋斗的优良作风，保持共产党员的蓬勃朝气、昂扬锐气和浩然正气。要带头执行党的路线方针政策和国家的法律法令，自觉遵守党纪国法，严格执行环保“六项禁令”，牢固筑起拒腐防变的思想道德防线。<sup>①</sup>

## 2. 提高自我修养，从“慎独”做起

“慎独”一词出于我国古籍《礼记·中庸》中的“道也者，不可须臾离也，可离非道也。是故君子戒慎乎其所不睹，恐惧乎其所不闻。莫见乎隐，莫显乎微，故君子慎其独也”。意思是说，道德原则是一时一刻也不能离开的，应时时刻刻检查自己的行为，一个有道德的人在独自一人，无人监督时，也是小心谨慎地不做任何不道德的事。我们现在依然提倡“慎独”，是重在自律，即在道德上应自我约束。

“慎独”强调了道德主体内心信念的作用。“慎独”不仅是一种修养方法，体现为自我教育、自我监督、自我克制、自我完善的高度自觉特征；同时，它又是一种更高的道德境界，体现为内在的道德意志力，体现出内心道德信念的坚定性。大作家高尔基出于写作需要，在体验生活过程中，曾几十年与酒鬼、赌徒打交道，但他始终严守“慎独”而一尘不染。大学生在进行道德修养的过程中，要努力做到“慎独”，要把江泽民同志对大学生提出的“自重、自省、自警、自励”的人生内在修养准则外化为“自律”的自觉意志和行动。在任何时候和任何地方，慎独自守，把握自己，始终保持浩然正气。

在提倡“慎独”的同时，应注意以下几点。

(1) 要“积善成德”。积善成德就是精心保持自己的善行，精心地培育自己心中萌发的

<sup>①</sup> 源自：雅虎网，2003-06-07

社会主义职业道德观念和品质的幼芽，使其不断积累和壮大。我国战国时期哲学家荀况在《劝学》中曾讲到：“积土成山，风雨兴焉；积水成渊，蛟龙生焉；积善成德，而神明自得，圣心备焉。故不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海。”高尚的道德人格和道德品质，不是一夜之间能够养成的，它需要一个长期的积善过程。只有不弃小善，才能积成大善；只有能积众善，才能有高尚的品德。对于我们青年学生，如果平时只幻想有朝一日碰上一个紧要关头挺身而出，瞬间成为英雄人物是根本不可能的。

(2) 要“防微杜渐”。善虽小，仍然不失其为善；恶虽小，也终究是恶。所以，从业人员对自己任何不符合职业道德的言行，都务必注意克服，将其消灭在萌芽状态。三国时代的刘备在他的遗嘱里叮嘱儿子，勿以恶小而为之，勿以善小而不为。指的就是这种防微杜渐的修养方法。在多种错误中，人们最易疏于防范的便是“小恶”。小恶虽小，但任其发展，就会泛滥成灾，即“千里之堤，溃于蚁穴”。

#### 【案例 4.11】

上海某集团公司无锡机械总厂副厂长吴惠根：剖析自己的堕落轨迹，可谓一波三折，先是公字打头，以后公私兼顾，再后来变成私字为主。我就是如此潜移默化、一步一步变化过来的。1998 年春节前，一家协作单位的老总给我家送来一些年货，外加一个装有现金的信封，他走后，我打开发现里面是 3000 元现金。我意识到不对，这与我做人的一贯准则有悖，当时我想冲出去把它退还送礼人。然而，拎起东西走到门口，我停住了，怕因此影响与他们的关系，于是又缩了回来，这样来来回回，不知斗争了多少次，但最终我未能顶住邪念，被私欲束缚住了。谁知有了第一次，接下来的第二年遇到类似现象的时候，我不那么理直气壮地回绝了，以至最后变得习以为常。

云南省宜良县原县长柴春智自述：“不幸”不是从今天才开始的，而是早在收受第一笔贿赂时就已埋下了不幸的种子。当商人龚某向我行贿时，开始我也曾想过这种行为是违法的，但是，转念一想，现在是金钱社会，于是私欲私心，拜金主义的思想占了上风，我的精神防线垮了，面对行贿款也就不再推辞了，于是有了第一次，就有了第二次、第三次……

①

案例 4.11 中描绘的是一条自毁之路，也是罪恶之史，然而字里行间还是透出些悔恨与善意来，让人难免不抱恻隐之心。人们不禁要问：为何就把不住第一道门坎呢？既然知道“第一次”有悖职责、有污道德，为何还会发生下一次呢？“防微杜渐”，看来也不是轻而易举能做到的，“谨不可忽”，在关键时候还是被忽视了。

(3) 要经常“自省”。自省，即自我反省，是一个人对自我的品行是否合乎道德的自我检查的方法，也就是个人对自己的行为动机与行为效果及其表现的道德认识、道德情感、道德意志和道德价值的自我检查。自我反省可以使人知道自己哪些品行是道德的，哪些品行是不道德的。自省，历来是古人所重视的一种道德修养的方法。孔子说：“见贤思齐焉，见不贤而内自省也。”孔子弟子曾参说：“吾三日省吾身，为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？传不习乎？”良心则是我们评价是非善恶的“自家标准”和指导行为的“名师”。只有善良、真诚、公平、正义等这些好的道德品行才能使人的良心得到安宁，使人感到愉悦、

① 源自：雅虎新闻网，2003-08-23



满足、欣慰；而一切欺诈、邪恶、不仁不义等恶的品行会使人感到内疚、悔恨和惭愧。良心既是修身养性的结果，又是道德修养的依据。有了良心这个修身养性的标准及经常性的自我反省，我们一定能不断检查出自身在职业道德方面的不足并改正不足，提高自身的职业道德修养。

(4) 要“知错改过”。在职业活动中，人们难免会犯这样或那样的错误，但重要的是对于自己不道德的恶的品行要知错改错。有了错误不要怕别人知道，更不能欺骗自己，而是要正视错误，闻错改过。孔子说过“过而不改，是谓过矣”，“过而改之，是不过也”。孔子又说：“过也，人皆见之；更也，人皆仰之。”即是说，一个人有了错误，别人都在看着，而改正了错误，别人会更加敬慕你。大家都知道春秋战国时期廉颇和蔺相如的故事，大将军廉颇知错改错向宰相蔺相如“负荆请罪”的故事至今仍被传为佳话。一个人一旦敢于正视错误，改正错误，就意味着新的职业道德品质的养成和职业道德修养的进一步提高。大学生知书明理，更应该闻过即改，保持清纯的道德良知，不断提高道德修养。

### 【案例 4.12】

#### 改过自新的侠客——周处

晋朝的周处，从小就具有侠气，但是却凶狠残暴，经常作恶乡里。乡人非常痛恨他，将他与南山的猛虎、大江的蛟龙，形容为城里的三大祸害，而周处是最可怕的一个。

为了除去这个祸害，乡里人想到一个聪明的法子，故意说：你假如是真正的英雄，就应该替乡民除害，将猛虎和蛟龙杀死。这样，大家才会更敬畏你。于是，周处便先入山，经过激烈的搏斗，杀死了猛虎。然后入江，在水里沉浮里三天三夜，在筋疲力尽中也终于杀死了蛟龙。

正当周处高高兴兴的出来，准备接受欢呼的时候，却意外发现，人们正在为他与蛟龙同归于尽而相互庆贺。这时他才知道自己这么让乡人痛恨。

他开始悔悟，决心改过自新，重新做人。特地拜当地学者陆云为师傅，并投效军旅。后来做到了很高的职位，成为有名的孝子。<sup>①</sup>

随着社会主义市场经济的发展，社会风尚问题日益突出。构建适应市场经济要求，反映我国优秀文化传统，体现我国现代文明的社会主义职业道德体系和职业道德规范，加强社会主义职业道德建设，对于我国当前社会主义事业顺利发展具有重要意义。大学生要积极探索适应当前形势的职业道德修养的新内容、新途径和新方法，努力提高自己的职业道德修养水平，真正把自己培养成为优秀的社会主义事业建设者。

## 思考与实践

1. 试述职业道德修养的含义及主要内容。
2. 结合实际，谈谈职业道德修养的重要性。
3. 在社会主义市场经济条件下，进行职业道德修养的途径和方法有哪些？你准备如何

<sup>①</sup> 改编自：《世说新语》

加强职业道德修养？

4. 结合成功人士的案例，思考职业道德修养与实现个人人生价值的关系。

5. 案例分析。

某公司因技术改造，资金周转困难，需要向银行贷款 3000 万元。公司总经理找来返聘的老会计赵庆，说：“现在公司资金紧张，急需向银行贷款，提供给银行的会计报表一定要漂亮一点，请你负责技术处理一下”。赵庆开始感到为难，心想自己做了一辈子会计工作，也曾当过公司财务部经理，对公司的财务状况和偿债能力十分清楚，做这种“技术”处理是很危险的。在总经理的反复“开导”下，赵庆认为，公司领导对他十分照顾，退休以后又被返聘，并解决了孩子的就业问题，现在公司有难处，应该知恩图报，况且自己只是个返聘人员，做一些“技术”处理也不为过。于是编制了一份漂亮的会计报告，获得银行 3000 万元贷款。

试分析：赵庆的行为反映出他在职业道德修养方面还存在哪些欠缺？你认为他可以通过哪些途径来进一步提高其职业道德素质？



## 第5章 职业道德评价

**【内容提要】** 本章首先阐述了职业道德评价的概念、特点以及对促进社会主义市场经济发展的意义；其次介绍了职业道德评价的三个标准，即职业道德原则、阶级利益和生产力；最后阐述了怎样运用社会评价和自我评价这两种评价方式来进行社会主义职业道德评价。

职业道德评价是实现职业道德社会价值的基本途径，体现了职业道德活动的价值方向。正确认识职业道德评价的概念和意义，把握职业道德评价的标准和依据，掌握职业道德评价的方式，对于加强职业道德建设，提高人们的职业道德水平，规范社会主义劳动者的职业行为，树立良好的社会主义道德风尚，创建和谐、文明的社会主义社会具有十分重要的意义。

### 5.1 职业道德评价概述

#### 5.1.1 职业道德评价的概念和特点

职业道德评价，指人们依据一定的职业道德标准，对从业人员的职业道德理念和行为所做的价值判断。社会主义职业道德评价，是在社会主义条件下，根据社会主义职业道德的原则和规范，对从业人员的职业道德理念和行为所做的价值判断。

职业道德评价是社会道德评价的重要组成部分，是发生在社会职业活动中的道德评价。职业道德评价对各行各业从业人员的职业行为选择和职业活动实践起着指导作用。正确的职业道德评价既有助于行业风气的好转，又能优化社会道德环境。

职业道德评价是与职业活动紧密相连的一种广泛的社会评价活动，其特点表现在以下几个方面。

##### 1. 职业道德评价具有行业性

随着社会生产力水平的不断提高，社会分工日益细化，不同的产业对应着不同的职业，甚至同一个产业内部某一个产品的诞生都需要上千道工序，因而产生了众多不同的职业和岗位，当代社会职业种类之多早期人类所无法想象的。职业道德评价的主要对象是具体的职业道德行为。不同的职业具有不同的职业道德标准，因此，职业道德评价体现为一定的行业性。我们只有承认不同行业职业道德行为在职业道德价值标准和规范体系上存在着一定的共性和个性，才能做出符合实际的、公正的评价，并发挥其应有的作用。

##### 2. 职业道德评价具有广泛性

职业道德评价涉及各行各业从业人员的职业道德理念和行为，并与全体社会成员的切

身利益密切相关；同时，职业道德评价随着职业和职业活动的产生而产生，随着职业分工的发展而发展，并且贯穿于各行各业职业道德活动的全过程。所以，职业道德评价所涉及的范围十分广泛，并且随着社会的进步和职业活动范围的扩大，职业道德评价的影响力必将进一步增大。

### 3. 职业道德评价具有深刻性

职业道德评价是借助社会舆论、传统习惯和内心信念的力量，通过个人示范、典型引导、行为剖析等方法，深入到从业者的内心，作用于他们的职业道德意识，促使他们主动改进和调整自己的职业道德行为，形成良好的社会职业道德风气，因此说职业道德评价具有深刻性。

### 4. 职业道德评价具有延伸性

职业道德评价与职业行为的内容和范围相联系，服务内容越多，范围越广，程序越复杂，就越会引起多方面的关注和评价。随着个体职业行为向群体职业行为扩展，往往会因个别人或少数人的职业行为不规范而影响对其所在部门、企业乃至社会风气的评价。因而，职业道德评价具有延伸性。它能够把对个体的职业道德行为的评价传递到个体所代表的整体中去。例如，社会对某一企业员工的职业道德评价，往往会影响到社会对该企业形象的评价，这便是当今企业非常注重员工职业道德品质以及重视企业员工道德培养的重要原因。

## 5.1.2 职业道德评价的意义

一般意义上的道德评价具有裁判、监督、教育、调节等作用。在社会生活中，如果没有道德评价，人们的行为就会分不出善恶，无所适从。作为道德评价的一个重要组成部分，职业道德评价在裁判、监督、教育、调节人们的职业道德行为方面也同样具有重要的意义。

职业道德评价在社会主义市场经济条件下，有着尤其重要的意义。社会主义市场经济呼唤着良好的职业道德，然而，市场经济的负效应使得“道德滑坡，世风日下”，拜金主义、利己主义也冲击着职业道德阵地。因此，加强职业道德建设已成为社会主义市场经济发展的必然要求。职业道德评价的意义主要体现在以下几个方面。

#### 1. 职业道德评价有助于形成良好的职业道德品质

在职业生活中，各行各业从业人员良好职业道德品质的形成，需要经过全面严格的教育和长期艰苦的修炼，而及时准确的道德评价，是形成良好道德品质的保障。因为，职业道德评价的任务之一，就是区分职业行为的善恶美丑。通过职业道德评价，对人们的职业行为和品质进行分析、判断，可以明确地告诉社会成员什么是道德的，什么是不道德的，使从业人员形成正确的职业道德观念。

职业道德评价活动只要是以正确的形式开展，这种活动便可以能动地转换成一种道德命令式。例如，当人们把某个人的职业行为评价为“恶”的时候，同时人们也就明白了这样做是错的，“这样做是错的”可转换成道德命令式“人们绝不应该这样做”。同理，对善行也是如此。而当评价的是未来可能要发生的行为时，还有一个派生的道德公式。例如，



在职业活动中，倘若一个人要从几种可能的行为中选择一种是他认为应该的行为时，上述的情况就会使人们产生“如果我这样做，我就是行善；如果我不这样做，就可能是一种罪过”的认识。当一个人运用这样的评价公式时，他似乎已经实现了对可能行为的不同做法，并预先做出评价，以便正确地进行道德选择。

此外，职业道德评价还能深入人心，唤醒人们的职业道德良心，激发人们的职业道德责任心，促使人们在长期的职业实践中，培养优良的职业道德品质，形成高尚的人格。在从自觉的职业道德行为到稳定的职业道德品质的升华过程中，职业道德评价扮演着重要的角色。

## 2. 职业道德评价有助于维护社会主义职业道德原则和规范

社会主义职业道德原则和规范对于从业人员的行为选择、是非判断以及职业道德修养等都具有决定性的意义。职业道德评价将现实中已经发生的职业行为同这一原则和规范加以比较对照，看其是否符合正确的社会主义道德原则和规范，并用肯定或否定的态度表现出来。这一过程实际上就是维护和捍卫它在职业道德上的权威性。如果说社会主义职业道德原则和规范是一种无声的道德命令，那么职业道德评价活动则是对这种无声命令的有声回应。也只有在这种回应中，职业道德的原则和规范才能真正地书本里走出来，充分施展道德的威力和作用。一方面，职业道德原则和规范作为人们的评价标准而得到具体运用，是职业道德深入或根植于人们心中的过程，这时职业道德评价扮演的角色是职业道德的“播撒者”；另一方面，评价活动本身又是一种舆论监督，正确的职业道德舆论导向可以营造良好的职业道德氛围，这时职业道德评价扮演的角色又成为职业道德的“捍卫者”。职业道德评价活动是引导人们在职业道德的天地里由“必然王国”向“自由王国”过渡的向导。

## 3. 职业道德评价是将职业道德由他律转化为自律的保证

社会职业道德的原则和规范只是向人们提出了行为的目标与准则，而这些目标和准则能否变成行为者本人的内心信念，实现由他律转化为自律并在各行各业从业人员中得到贯彻落实，既需要发挥他人和社会职业道德评价的监督作用，又需要发挥人们的自觉性，即职业道德评价的自我评价。

道德自我评价是道德评价的个体形式，它是为认识自己的道德世界服务的，反映真实的自我。如果说社会职业道德评价活动是职业道德教育活动中的一种“大合唱”的话，那么职业道德自我评价活动则是在这种“大合唱”基础上的“独唱”。例如，假设在职业道德评价活动中，自己曾和大家一起评价过某个人，这个人由于缺乏职业道德给工作造成了损失和不良后果，而如果现在自己和这个人一样犯了类似的错误，就会想到当时自己和大家是怎样评价这个人的行为的，就会把当时评价的道德尺度和感觉用到自己身上。道德上成熟的人不仅懂得处处将自己的内心尺度用到对象上，而且还懂得怎样处处将自己的内心尺度运用到自己身上。道德评价是将道德由他律转化为自律的杠杆。进行职业道德评价的过程就是宣传职业道德原则和规范的过程，也是促进更多人接受一定职业道德规范要求并履行规范的过程。

## 4. 职业道德评价是营造社会道德氛围的有力武器

职业道德是社会对从事一定职业的人所提出的基本要求，是社会道德在职业活动中的

具体体现。因此,职业道德评价对于我们营造良好的社会道德氛围具有积极作用。

职业道德评价能够引导人们的思想和行为,从而使人们分清是非,分清善恶,达到自我趋善避恶的目的。当人们知道什么该做、什么不该做时,就可为社会群体树立职业道德榜样,激励人们按职业道德规范从事职业活动。当人们对善的行为产生了道德上的向心力时,便形成了良好的社会道德环境,提高社会道德水平。所以我们说职业道德评价是营造社会道德氛围的有力武器。

总之,职业道德的作用要靠职业道德评价来实现。一个社会的职业道德风尚如何,很大程度上取决于职业道德评价活动开展的广度和深度。职业道德水平的高低,很大程度上也取决于职业道德评价能力的高低。

## 5.2 职业道德评价的标准和依据

职业道德评价在对具体的职业道德行为进行评价时,需要有一个衡量的价值尺度,这个尺度就是职业道德评价的标准。根据这个标准,职业道德评价就可以对从业者的职业道德行为进行善与恶的判断。这里所提到的善与恶,是人们在社会生活中对人的行为进行评价的最为一般的范畴。因此,研究职业道德评价标准的基本内容,首先要掌握善恶范畴与实质以及衡量标准,只有这样,才能正确把握职业道德评价的制约因素,把评价的基本标准、直接标准和客观标准有机地统一起来,保证职业道德评价的公正、合理,并且发挥它在提高职业道德修养中的作用。

### 5.2.1 善恶范畴与实质

从伦理学的角度讲:善,是指符合一定道德原则和规范的行为或事件;恶,是指违背一定道德原则和规范的行为或事件。这里所讲的道德原则和规范,在一定的社会历史背景下,是以一定的阶级利益为基础,并随着客观社会历史条件和阶级利益的变化而变化的。因此,这里所讨论的善与恶的概念不是抽象的,而是具体的、历史的范畴;善与恶的标准也就出现了现实性与理想性、确定性与不确定性等两面性特征。

马克思主义道德学说认为,善恶观念是人的主观意识对社会所发生的复杂的道德关系的反映。由于人们之间各种差别的存在,每个人进行社会活动的客观环境、条件和主体状态等因素的不同,这就决定了善恶观念具有复杂性和多样性。

善恶观念又是存在于每个人的意识之中,通过感情流露出来的。人们对行为的善恶判断,总是从各自的社会地位和利益要求出发来进行的,这就决定了善恶具有因人而异的主观性特征。历代思想家们由于受社会历史条件以及自身主观因素的制约,往往脱离善恶观念的具体性、历史性,要么主张以是否符合天神意志来界定善恶观念,要么以是否合乎理性来判别善恶,或者以是否使人得到幸福、获得快乐与满足来判别善恶。以孔孟为代表的唯心主义哲学家把是否合乎“义”作为判断善恶的标准。例如,孔子说:“君子喻于义,小人喻于利。”而墨家认为“利,所得而善也;害,所得而恶也”。在西方伦理史上,古希腊的苏格拉底认为:“知识即理性,无知即罪恶。”柏拉图断言:“智者和勇士是善的”,“愚人和懦夫是恶的”,“享受快乐的人是善的”,“处于痛苦的人是恶的”。康德则把“绝对命令”





即先天的善良意志，作为唯一的评价善恶的标准。这些思想家们都对善恶进行了广泛深入的探讨，但是他们都未能提出善与恶的本质。

由此看来，善恶观念在不同的时代、不同的利益群体以及不同的地域和民族之间，存在着巨大的差异，有时甚至是对立的。这种差异和对立的实质，就是人们社会利益和阶级利益的矛盾冲突所决定的道德原则、道德规范的差异和对立。正如恩格斯所言：“善恶观念从一个民族到另一个民族，从一个时代到另一个时代变更得这样厉害，以至于他们常常是互相直接矛盾的。”<sup>①</sup>可见，世界上没有超时代、超阶级的普遍使用的善恶标准，善恶标准是历史的范畴，它的内容是具体的、发展的、变化的。具体性和历史性构成了善恶的本质特征。

善恶观念的这一本质特征决定了只有全面掌握科学的、正确的标准，才能找到区分善恶的界限，从而正确有效地开展道德行为评价。怎样做到这一点呢？答案是：要将善恶观念的阶级标准与客观标准有机地结合起来才能找到善恶观念的科学标准。目前，在深化改革、加快经济建设步伐、建立社会主义市场经济体制的同时，我们应将全社会广大人民群众在目前利益和长远利益统一起来。在判断职业道德活动的时候，我们可以从其行为是否始终代表中国先进生产力的发展要求、是否始终代表中国先进文化的前进方向、是否始终代表广大人民群众的根本利益等角度进行衡量与评价。

## 5.2.2 职业道德评价的标准

职业道德评价的标准是衡量个人、行业或团体职业行为道德与否的尺度。这个尺度的正确与否，直接关系到职业道德评价、度量的结果是否客观，继而影响社会的职业道德价值取向。因此职业道德评价的标准问题是职业道德评价过程中首先要解决的问题。然而，人们的职业行为既表现为主体的动机，又表现为行为的效果；既表现为一定的目的追求，又表现为一定的实现某种目的的手段。如何在确立善恶标准的基础上，进一步建立职业道德评价标准是一个比较复杂但又必须解决的问题。

### 1. 职业道德原则是人们进行职业道德评价的基本标准

职业道德原则是职业道德体系中的重要组成部分，是职业道德的阶级、历史本质的全面反映，是人们职业道德关系的本质表现。职业道德原则为人们的职业行为提供方向，因而它是职业道德行为的基本标准。社会主义职业道德的基本原则是集体主义。在此基础上，各行各业又有其特有的职业道德原则。例如，作为社会主义市场经济条件下的商业规则，就应该讲究诚信，信誉第一；热爱商业，热情服务；文明经商，礼貌待客。在职业行为过程中应始终以这些原则作为自己行为选择的指导并以此去评价职业行为。

#### 【案例 5.1】

小王是一家企业的销售员，他刚刚接到经理的通知，他九月份的定额似乎完不成。这已是他连续三个月未完成任务。如果以后没有较大起色，就很难实现年度配额。这样他将失去年终奖，并会对他的前途产生很坏的影响。恰好这时候，小王有一个老客户表现出对

<sup>①</sup> 源自：《马克思恩格斯选集》，第3卷，第133页

该企业某种大型机器的兴趣，因为售价几万元，一旦成交小王将扭转被动局面。但是他知道这种机型不适合这位客户的生产线，别的客户已出现此类问题，但这位客户尚不知道。犹豫再三后，小王最终还是因为不想失去奖金和这份工作而将这台机器卖给了客户。<sup>①</sup>

小王的职业行为违背了商业工作者职业道德的“诚信”原则。注重信誉，讲求诚信是商业经营之本，竞争取胜之道，提高经济效益之宝。作为一个商业工作者，一个企业单位，只有有了好的信誉才能取得顾客的信任，赢得客户，在竞争中立于不败之地。像小王这种欺骗行为，终究会影响到他的信誉，有可能会失去老顾客。销售员失去了顾客，丢掉了市场，轻则会影响到他的远期销售额，重则会使他所在的企业倒闭。

## 2. 阶级利益是人们进行职业道德评价的直接标准

一定阶级的职业道德原则是其阶级利益的体现，因而如果说职业道德原则是人们职业道德评价的基本标准，那么阶级利益就是这种标准的内在原因，是直接标准。对一定的阶级来说，凡是符合本阶级利益的职业行为就是善的，否则就是恶的；对立阶级之间的善恶评价往往正好相反。所以，人们总是自觉或不自觉地根据自己的阶级利益来进行职业道德的评价。

社会主义职业道德，是在批判地继承人类其他社会形态职业道德传统的基础上适应社会主义经济基础和职业分工发展要求而产生的，是社会主义道德原则和规范在职业意识、职业行为和职业关系中的特殊表现。在社会主义社会，个人利益与集体利益和国家利益从根本上说是一致的，因此，全心全意为人民服务成为各种职业道德的根本要求。评价个人或集体职业行为善恶的根本标准只能看其是否符合人民群众的根本利益，这是一切道德活动的最高评价依据。例如，当我们评价一个人的职业成就时，不仅要看他个人所做出的物质贡献，还要看他的行为是否符合人民和国家的利益。社会主义职业道德的基础是最终谋求整个社会的公共利益，这就要求青年学生在社会主义职业道德的形成和发展过程中，必须加强马克思主义理论的指导，加强社会主义职业道德的修养。

## 3. 是否推动生产力进步、促进社会发展是职业道德评价的客观标准

在阶级社会中，不同阶级的阶级利益不同，从各阶级利益引申出的职业道德原则与规范也各不相同，这就使得职业道德评价的标准不同。一般地说，凡是能够推动生产力进步，促进社会发展的行为就是善的；凡是不利于生产力进步，不利于社会发展的行为就是恶的。这是判断人们职业行为善与恶的客观标准。由于任何一个社会的发展与进步，都是缘于生产力与生产关系的矛盾运动而实现的。归根到底，社会的发展与进步是由生产力的发展所决定的，因此职业道德评价的这一客观标准也可称为生产力标准。

职业道德评价的基本标准与客观标准之间有着复杂的关系。一般来说，当统治阶级处于上升时期时，评价职业道德的根本标准同客观标准有着较大的一致性；而当其成为腐朽的社会力量之后，根本标准与客观标准往往是矛盾的。职业道德评价的直接标准与客观标准之间也有着复杂的关系。强调客观标准，并不意味着取消直接标准。生产力标准一般并不直接用于判断某一职业行为的善恶性质，而是通过受生产力标准筛选和制约的职业道德

<sup>①</sup> 改编自：<http://www.liankao.com>



原则与规范标准来达到这一目的。客观的生产力标准决定具体职业道德原则标准的性质，肯定那些促进生产力发展的职业道德原则与规范，否定那些阻碍生产力发展的职业道德原则与规范。因此生产力标准与职业道德原则标准不是相排斥的，而是统一的。他们各自处在不同的位置，起着不同的作用。在使用客观标准即生产力标准进行职业道德评价时，必须同时使用职业道德原则标准，二者相互对照，综合考察，相辅相成，这样才能对职业行为做出客观、公正的道德评价。

总之，职业道德原则、阶级利益和社会发展是职业道德评价的三个标准。无论是职业道德原则还是阶级利益，最终都要受到社会发展的制约和检验。这三者形成了职业道德评价体系的基本框架。

### 5.2.3 职业道德评价的依据

在职业道德评价的过程中，除了要掌握评价标准之外，还必须解决职业道德社会评价的依据问题，即如何看待职业道德行为过程中的动机与效果、目的与手段以及他们之间的相互关系等问题。

#### 1. 职业道德行为过程中的动机与效果及其关系

动机与效果是职业道德行为过程中的两个基本因素和环节。所谓职业道德行为的动机，是从业者从事职业活动时，自觉追求一定目的，激发或抑制某种职业行为的一种主观愿望或打算，它是职业道德行为的内部动力；职业道德行为的效果，是指从业者的职业道德行为，给社会 and 他人造成的实际后果，它是一种容易为人们感知并做出善恶界定的客观存在。

在道德评价过程中如何看待行为的动机与效果及其相互关系问题，究竟是依据动机还是依据效果或者是将二者结合起来判断行为的善和恶，一直为伦理思想家们争论不休，并因此产生了以“良知”来判断善恶的“动机论”和“以成败论英雄”的“效果论”两种观点。

近代西方伦理思想中，以康德为代表的“动机论”者认为，“善良意志”自身之内蕴涵着价值，会放出耀眼的光芒。一个人的行为只要以“善良意志”为动机，不论其行为后果如何都应得到肯定，行为得到的价值不因效果好坏而受任何影响。例如，一个人见有人失足落水，只要他有救人的善良动机，并且付出行动，即使没救起人，他的行为也绝对善良。抽象地看，“动机论”颇有道理。但是若将其作为职业道德行为评价的依据完全应用于实践则是不妥的。其一，这会纵容“好心办坏事”，这种纵容在道德生活中将会削弱人们关心自己行为后果的道德责任心，并由此而产生某些严重的后果。例如，企业上投资项目，只要决策者动机是为了促进企业发展，至于因项目论证不严格，经营管理不完善造成项目失败，企业陷于困境，根据“动机论”来评价的话，企业决策者也不能受到指责，因为他的动机是好的。如果全天下的企业家都这样做的话，出于好的动机而做出任何决策且都不要承担任何后果的话，那整个行业投资就会混乱。其二，评价人的职业行为时，不看效果也很难确定人的动机。由于动机无法直接观察，全靠行为者自白，这就使一些恶人在干了坏事之后可以利用“动机论”钻空子，只要声称自己当初有好的动机就可以为自己的恶行辩护，从而逃脱惩罚。

“效果论”从功利思想出发,认为一切行为的道德价值,最主要是看他是否能使人们产生快乐和幸福,即产生对行为者有利的效果。19世纪的英国功利主义者边沁、穆勒是“效果论”的典型代表。穆勒认为,动机在行为过程中的作用虽然是不可否认的,但它与行为的善恶评价无关。这是由于“大多数的好行为不是要利益世界,而是要利益个人”,而“世界的利益是由个人的利益合成的”,因此,一个人即使为了追求个人利益,只要能给别人带来好处,他的行为就是道德的。

“效果论”在评价中注意考察行为的效果,这比“动机论”有了一定的进步,但是它太过于强调效果的作用,于是也会产生一些不当的评价。其一,能为动机卑鄙者套上耀眼的道德光环,任何从贪图财利、金钱、情欲甚至是从恶的动机出发的具有“好效果”的行为,都可以成为善。其二,对一些善良平凡的劳动者有极大的不公。一个人如果能力平凡或者工作本身就是平凡的,即使工作兢兢业业,任劳任怨,但是业绩不突出,如果以“效果论”来评价的话,则无法对他做出道德上的肯定,这是不公平的,而且会影响到许多善良而平凡的劳动者的工作积极性。可见,这种完全不讲动机的效果论很难对各种道德行为做出公正的善恶评价。否认动机在评价中的意义,是效果论的失误。

马克思主义伦理学既反对单纯动机论,也反对单纯效果论,而是主张动机和效果的辩证统一。毛泽东说过:“唯心论者是强调动机否认效果的,机械唯物主义者是强调效果否认动机的,我们和这两者相反,我们是辩证唯物主义的动机和效果统一论者。为大众的动机和被大众欢迎的效果是分不开的,必须是二者统一起来。”<sup>①</sup>毛泽东所倡导的关于动机与效果的辩证统一论,既是职业道德评价的基本指导思想,又是职业道德评价最根本的依据。

第一,职业道德行为的动机与效果在行为过程中是辩证统一的关系。从职业道德行为的总体上来看,动机与效果是互相贯通的。动机是主体在行为前的欲望、意图、情感、信念、理想的综合,是职业道德行为的思想内部动力,效果是指职业行为所产生的客观结果。任何动机都包含着对某种效果的预测或追求,而任何效果又都是受一定动机的支配造成的。但是动机是主观的,效果是客观的。动机的实现往往受到许多不以人的意志为转移的外在因素的作用,从而与效果经常产生一些差异。有时,动机和效果之间会发生冲突,出现事与愿违的现象。因此动机与效果又是充满着矛盾和差异的。同时,动机与效果又都是以实践为基础的,实践是动机与效果由此及彼的桥梁,离开实践,动机就无法产生效果,甚至动机本身也难以确定。因此,二者既表现为对立,又互为条件,互相渗透,统一于职业实践之中。

第二,由于动机和效果是对立统一的辩证关系,因而评价职业行为的善与恶,就要既看动机,又看效果,把动机和效果统一起来作为职业道德评价的根据。如果动机和效果是一致的,即好动机导致好效果或者坏动机导致坏效果,这时对职业行为进行评价,依据动机或效果能得出相同的结论,因而动机和效果的统一就比较容易。如果动机和效果不一致,即好动机导致坏效果或者坏动机导致好效果,这时候对职业行为进行评价,单纯依据动机或效果就会得出不同的结论。

### 【案例 5.2】

香港某演员A在拍戏的过程中被演员B等人误伤,引发纠纷,演员A得到越来越多演艺圈内外人士的声援,甚至连好莱坞演员工会方面也发出谴责,对演员B等人的做法表示遗

<sup>①</sup> 源自:《毛泽东选集》,第3卷,人民出版社1968年版,第825页



憾。但是香港导演却批评演员A没有职业道德,称拍戏来“真的”是香港风格。对此,洛杉矶的国际明星沙龙创办人是这样评价的:“美国一年拍几千部电影、几万集电视剧,有一半都要涉及动作,如果按照该导演这样的拍片方法,好莱坞不就成了伊拉克!影视业相当发达的地方,在保护演员上都是相当细致的。而且什么时候拍片,在哪里看急诊,路线地形都是提前勘察好了的。不管有多逼真,都要把人命放在第一位。”<sup>①</sup>

该案例中,导演在对演员B等人进行职业道德评价的时候,考虑的是职业道德动机,其职业行为动机是为了追求“逼真”,因此他在进行职业道德评价的时候,认为演员B的行为是“善”的,是符合艺人的职业道德要求的。国际明星沙龙创办人在评价的时候,则不仅关注职业行为的动机,也更多地考虑到了职业道德效果。他观点鲜明:演员拍戏,“不管有多逼真,都要把人命放在第一位”。这是基于动机基础之上综合考虑效果之后的职业道德评价。所以,我们在对其行为进行评价的时候,不仅要看到动机,同时也要考虑到该行为所造成的效果。将“认真”作为职业道德的出发点,这本来是无可厚非的,但是不能为了追求这种“认真”而忽视其他,甚至置人的生命健康于不顾。践踏人的生命的行为,无论其动机怎样,都是“恶”的行为。

所以,我们在进行职业道德评价的时候,要把动机与效果辩证统一起来作为评价的依据,坚持在实践的基础上整体考察。只有坚持以动机与效果在实践基础上的辩证统一作为职业道德评价的标准,才能保证职业道德评价客观、公正地进行。

## 2. 职业道德行为过程中的目的与手段及其关系

在社会主义市场经济条件下,在思想观念、行为方式多元化的社会生活中,仅仅从评价对象的动机与效果这对范畴入手解决评价问题是不全面的。除此之外,还应包括对评价对象行为的目的与手段的分析。

行为目的是人们在行为选择时所确定的目标和预期的行为结果,行为手段则是为了实现行为目的而采取的方式和方法。在较为复杂的行为过程中,尤其是政府以及企事业单位等社会组织的活动中,常常会遇到目的与手段相违背的问题。这使得在进行职业道德评价活动时必须客观、辩证地分析与处理评价对象职业行为的目的与手段,从而公正地对其职业行为做出善与恶的判断。

目的与手段相违背有两种情形:“目的正当手段不正当”及“目的不正当手段正当”。以正当的手段达到不正当目的,往往表现为钻社会规则或法律的空子,而不正当目的的实现则会损害他人利益或社会利益。例如,一些企业在市场竞争过程中,为了取得优势,达到赢利的目的,往往采用窃取其他企业商业秘密的途径。所使用的手段有:一是招聘竞争对手的从业人员,以高薪和优厚待遇为诱饵,使其脱离原单位,用其商业秘密为自己企业服务;二是引诱其他企业职工到自己单位做兼职顾问,泄露商业秘密;三是实行“带项目优先”聘用,公开要求在人才流动时,获取其他企业的商业秘密。对这类行为,道德评价应做出恶的评价。

但是问题的复杂之处在于,人们的职业行为中经常会有多种目的、多种手段并存的情

<sup>①</sup> 源自: <http://220.189.220.82/big5>

况出现。例如，某种手段虽然有利于目的甲却不利于目的乙。这种情形在社会生活中经常发生，如为了功利而伤害和谐，为了效率而伤害公平，为了稳定而伤害自由，为了经济效益而牺牲社会效益、生态效益，等等。当目的与手段在价值上相冲突的时候，选择的重点是将认定的目的与可能被手段伤害的目的进行价值量的比较，然后依据价值量的大小做出取舍。一般从以下三个方面进行判断。

(1) 即使目的是正当的，只要手段有某种不正当性，实现该目的便是付出了代价的，该目的的价值也因此会打折扣。例如，教师为了教育而体罚孩子，他的目的是正当的，是为了促进孩子的发展，但是体罚手段则是不正当的，为此付出了使孩子身心受伤害的代价，教育效果也因此而受到了影响。

(2) 对不正当手段的选择是不是唯一的办法？如果还有其他的办法，则不能用正当的目的来为这种不正当的手段进行辩护；如果这是唯一的手段，则正当的目的还可以为这种手段进行辩护。仍以上述教师以体罚来教育孩子为例，体罚并不是唯一的教育方法，还有其他许多的教育方法，如耐心说服，行为感化，家长协助教育等多种方法，既能达到教育孩子的目的，促进孩子的身心健康发展，又不损害孩子的健康。所以，不能以教育孩子为目的为体罚行为进行辩护。

(3) 在价值量上，将不正当手段的所得与所失进行比较。若得大于失，该手段可以受正当目的的辩护并被选择；若得小于失，则不能受正当目的的辩护并不能被采纳。例如，企业以牺牲环境质量、耗费资源为代价谋求经济效益，或生产销售假冒伪劣产品而谋求不义之财，其所得的经济效益远远小于因恶化生态环境、社会风气所带来的损失，因此，在道德评价中不能因其目的的正当而对其行为予以肯定，此类手段应该被摒弃。又如，企业为摆脱困境而采取减员增效措施，它的发展是以牺牲一部分人的就业机会而实现的。这在某种意义上有损于公平、公正原则，但是这部分的利益牺牲换来的可能是企业的生机与活力，进而可能创造出更好的效益、更多的就业机会，其得大于失，所以部分职工下岗的手段是可以肯定并被采取的。

总之，职业道德评价的目的与手段二者是不可分割、相互依存的辩证统一关系。在二者相互关系的问题上，片面地割裂二者之间的关系是错误的。

## 5.3 职业道德评价的方式

与一般社会道德评价一样，职业道德评价的方式主要有社会评价和自我评价两种。社会评价主要通过社会舆论和传统习惯两种手段进行，自我评价主要通过个人内心信念的调节来进行。

### 5.3.1 社会评价

社会评价是指社会、集体或他人对职业行为当事人的职业道德行为进行的善恶判断和表明的倾向性态度。在这种职业行为评价过程中，评价主体和行为主体的地位不同。职业劳动者是社会评价的客体，社会、集体或他人则是评价的主体，他们作为“旁观者”来确定行为者行为的善恶价值，表示对这一行为的倾向性态度。社会评价主要通过社会舆论和



传统习惯两种手段表现出来。

### 1. 社会舆论

社会舆论，是社会公众对社会生活中所共同关心的实践、现象、行为等，从某种传统经验、信仰或愿望出发，在一定社会范围内自觉或自发地表达出来的共同的评价性看法或倾向性态度。社会舆论通常以反映民众心理为己任，对符合社会道德要求的行为予以褒扬，而对违背社会道德要求的行为给予谴责，因而在道德评价中具有重大意义。

从形式上看，社会舆论有自发的和自觉的两种形式。自发的社会舆论指人们在没有领导、无人组织的情况下，自然而然地形成的舆论，即口头议论。自觉的社会舆论则是指通过有组织、有领导、有目的、有固定的传播渠道所形成的舆论，这些渠道包括广播、电视、报纸、杂志等。二者相辅相成，共同作用。

道德舆论是社会舆论的一种。各个社会阶级都会从自己的根本利益出发，借助道德舆论，宣传本阶级的道德原则与规范，肯定符合本阶级道德规范的集体或个人的职业行为，批评、谴责违背本阶级职业道德规范的集体或个人的行为，使其改变原有的职业道德观念和行为，并引起他人对自己行为的检点和警觉。

在我国，社会舆论应以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为导向，广泛利用各种传播媒介，使社会主义职业道德的原则和规范成为评价各行业的善恶标准，使社会主义职业道德的原则和规范成为职业道德舆论的“内核”，并正确引导自发的社会舆论。

### 2. 传统习惯

传统习惯，是一定社会、一定民族在长期的共同生活中所形成的习以为常的社会倾向、行为习惯和道德心理沉积。传统习惯具有强烈的民族性、地域性和直接性。

职业道德的传统习惯，被职业集体和个人看做不言而明、自然而然的职业道德行为准则。在职业活动中，人们常把它作为最起码的善恶标准。它对成文的职业道德规范起补充和制约的作用。

风俗习惯是对一定的社会关系和生活过程的反映。其中：既有历史上流传下来的旧的风俗习惯，也有当代社会生活过程中形成的新风俗习惯；有的符合历史发展的要求，有的不符合历史发展的要求。任何社会、任何职业都存在着新与旧、进步与落后、积极与消极两类风俗习惯的斗争，因此，在职业道德评价中必须对传统习惯进行具体的分析。对符合历史发展的、进步的风俗习惯给以支持；相反，则应与之决裂，并予以抵制和批判。

#### 【案例 5.3】

海尔集团是家电行业中著名的跨国企业，能够提供世界一流品质的家用电器、计算机、通信等产品。海尔将诚信作为一种国民意识和国民素质来要求每一位员工，树立全员“质量第一，用户至上”的经营理念。从砸掉 76 台不合格冰箱开始，既创造了产品无一不合格的神话，又创造了“星级服务”、消费者投诉率小于十万分之一的奇迹。海尔集团提出了“三大理念”：一是“产业报国、追求卓越”；二是“海尔，真诚到永远”；三是“基础工作稍做差一点，就要滑坡，而且上不来了”，简称“斜坡理论”。第一个理念体现了中华民族“天下兴亡，匹夫有责”的精神；第二个理念体现了中华民族“为人之道，以诚为本”的精神；

第三个理念体现了中华民族“生于忧患，死于安乐”的精神。由此可见，海尔作为一个成功的企业，非常重视借鉴我国的优良传统，并将其作为企业职业道德建设的精神支柱。<sup>①</sup>

我国各行各业都有着光荣的传统和优良的工作作风、职业道德。例如，艰苦奋斗、勤俭节约；遵守纪律、服从组织；吃苦在前、享受在后，等等。在改革开放和发展社会主义市场经济的条件下，这些优良传统绝对不能丢弃，应该坚持和发扬。

### 5.3.2 自我评价

自我评价，是指职业行为人对自已的职业行为、品质、信念、动机等自觉地进行善恶判断并形成倾向性态度。它是个人职业道德自我意识和良心的特殊表现。它能否发生作用，或发生多大作用，完全取决于评价者自身能否以职业道德原则和规范来要求和约束自己，以及在多大程度上要求和约束自己。

自我评价是通过职业人员的内心信念表现出来的。内心信念是职业人员发自内心的对某种职业道德义务的真诚信仰和强烈责任感，是人们对自己行为进行善恶评价的内在精神力量。它不是一时的感情冲动，而是一种充分理智的行为。一个人在充分理智的情况下，才能在多种职业道德行为选择面前，冷静而客观地权衡利弊，按照正确的职业道德规范自觉地选择职业道德行为。

作为埋藏在人们心灵深处，具有较高层次的一种道德意识现象，内心信念在职业道德评价中的功能，主要是通过对职业道德责任的职业良心发挥出来的。职业良心对职业行为有重要的调节作用，这种调节作用体现在以下三个方面。

(1) 在职业行为之前，职业良心选择职业行为。职业良心是决策中心，检测人们行为的动机和意向，对符合职业道德要求的行为动机给予肯定，对不符合职业道德要求的行为动机给予否定，以保证行为动机合乎道德。人们选择什么样的职业行为，除了受客观条件的限制外，最终还是取决于人们的职业良心。因为，人的职业行为是根据职业良心的选择而进行的。当一个人有了正确的职业道德评价标准时，他无须别人的监督，就会自觉地选择有利于社会的职业行为。

(2) 在职业行为过程中，职业良心监督和调整着从业者的职业行为。职业良心监督职业行为过程的发展，对符合职业道德要求的行为予以支持和鼓励，对不符合职业道德要求的欲望加以调整和制止。特别是在职业行为过程中发现有认识错误、感情干扰或情况变化时，它能够使人们改变职业行为的方向和方式，纠正某种私欲，避免产生不良影响。这种职业良心督促下的职业行为的不断调整，能促使人们自觉地保持自己的正直人格，不断提高自己的职业道德水平。

(3) 在职业行为之后，职业良心检验和评价职业行为。职业良心是内在法庭，对履行了职业道德义务的行为后果，内心就感到满足、欣慰和高兴；对没有履行职业道德义务的行为，则会表现出内疚、惭愧和悔恨。

<sup>①</sup> 改编自：靳和连，《职业道德与就业指导》，北京：机械工业出版社，2005，第86页





### 【案例 5.4】

#### 公司需要守信人

我所在的公司发完了当年最后一个月的工资，我们签的合同也到期了。由于公司人员出现富余，第二年就不要我们这批外来员工了。这家公司是月头发放当月的工资，所以有许多同事在领完工资后就离开了，要么重新去找工作，要么回了老家。他们在走时都劝我也一起走吧，反正工资已经领了，再干也是白干。可是我总觉得既然领了这个月的工资，就应该守信，把属于自己的活儿干了。要不然，心里会感到别扭的。

我也曾反复地想自己是否是傻，别人走了，可以轻松地玩上二十来天，却拿着和我一样的工资。我为什么要痴痴地待在这里守到最后一刻呢，反正即使干到最后也是一样的结局，可是最终心里守信的信念占了上风，我既然领了这个月的薪水，就要为这个月付出相应的劳动。春节越来越近了，回了家的老乡给我打来电话，说起他们正在家里享受久别的亲情呢。我的心也像猫抓似的，离家已经一年了，父母都在盼着我早点回去呢。现在别人都已到家了，而我却在这里忙碌着，而且并未比别人多领一分工资。

直到月底，我才整理好回家的行李，当我准备离开时，公司的主管给我送来了车票，我深受感动，而他却对我说：“你明年还到我们公司来吧！”听了他的话，我诧异了。不是说明年公司不用外来员工了吗？主管笑说：“我们只是不用那些不能坚守岗位的人。无论是哪里的员工，只要他能对公司守信，他就是公司最需要的人。”<sup>①</sup>

社会评价和自我评价各有不同的特点，又都有不同的评价方式。开展职业道德评价活动的唯一正确途径，是社会评价和自我评价两种评价类型的结合，是社会舆论、传统习惯和内心信念三种评价方式的结合。只有把它们有机地结合起来，促使它们密切联系，相互渗透，相互促进，相互补充，在相互凭借中发挥作用，才能不断提高职业道德评价水平，从而大力推动社会主义职业道德的进步。

## 思考与实践

1. 简述职业道德评价的含义和意义。
2. 结合实际，谈谈如何才能把握好职业道德评价的标准。
3. 试述职业道德评价的依据和方式。
4. 案例分析。

某公司为获得一项工程合同，拟向工程发包方有关人员支付好处费 10 万元。公司市场部工作人员持公司董事长的批示到财会部申领该笔款项。财会部经理王某认为，该项支出不符合有关规定，但考虑到公司主要领导已做了批示，即同意了拨付该笔款项。

试对该案例中各有关人物的职业道德行为进行评价。

<sup>①</sup> 源自：仲利民，守信，《教育与职业》，2004 年第 8 期

## 第6章 大学生就业形势与政策

**【内容提要】** 大学毕业生就业工作是学校对学生进行教育和管理的最后环节之一，它涉及面广、时间紧、政策性强，对于大学生和学校来讲都是十分重要的工作。本章首先分析了当前大学生的就业形势和现状，然后阐明了我国大学毕业生就业的趋势，并提出了应对就业形势的大学生就业对策。另外，6.2节就目前大学生就业方针和政策进行了专题介绍。

我国社会主义市场经济运行机制的确立，使大学生就业方式由计划经济体制下的政府派遣转变为了市场调节下的供需双方双向选择和大学生自主择业。这种就业形式的出现，既为大学生择业提供了一个良好的社会环境和广阔的天地，也带来了新的挑战；因此，准确把握就业形势、了解就业政策，对大学毕业生顺利就业非常必要。

### 6.1 大学生就业形势

当高等教育进入大众化阶段时，大学毕业生就业的大众化趋势也就不可避免。大学毕业生就业已经受到社会各界的广泛关注。这种现象在发达国家已经成为一种常态，但是在中国，这种发展趋势却和经济转轨、社会转型、就业人口高峰交织在一起，从而使大学毕业生就业形势呈现出扑朔迷离的态势。

#### 6.1.1 大学生就业现状

从1999年开始，中国普通高等学校招生数量逐年扩大。2004年，全国共有高校毕业生280万人，比2003年增加68万人。2005年全国高校毕业生为338万人，比2004年增加了58万人。2006年将有413万普通高校高校毕业生面临就业问题。<sup>①</sup>从就业率看，2001年，全国高校本科平均初次就业率为82%，2002年为80%，2003年为70%，2004年为73%，2005年为72.6%。就毕业生人数和就业率来看，高校毕业生就业形势依然严峻。根据全国毕业生就业信息分析，高校毕业生就业状况可概括为：压力大、差异大、潜力大。

##### 1. 大学生就业压力大

随着高等教育改革的不断深入和高等教育大众化进程的加快，高校毕业生数量的迅速增加与社会有效需求短期内增幅有限产生了供需结构的突出矛盾。由于我国目前仍处于经济调整期，许多大中型国有企业还没有完全摆脱困境，吸纳高校毕业生的能力有限。教育部高校学生司分管大学生就业的副司长刘大为介绍：“2005年全国新增就业岗位900万，其中的500万要确保用于下岗失业人员再就业，只剩下400万，而每年城镇的新增劳动力

<sup>①</sup> 数据资源来源于：[www.szservices.com](http://www.szservices.com) 和教育部网站



数量还很大。这些都表明,‘皇帝女儿不愁嫁’的时代已经过去了。”<sup>①</sup>

## 2. 大学生就业差异大

大学生就业差异主要表现为区域差异、学校和学历差异、专业差异以及大学生综合素质差异等方面。

(1) 从地区情况看,由于我国地域辽阔,地区经济发展的差异很大,因此高校毕业生就业形势也有较大差异。一般来说,沿海好于内地,经济发达地区好于经济落后地区。例如,2004年江苏省高校毕业生总就业率达90.4%,而宁夏高校毕业生总就业率为80.2%。<sup>②</sup>

(2) 从学校和学历层次看,毕业生中研究生相对容易就业,本科生基本趋于平衡,专科生就业困难相对较大。重点大学的毕业生普遍受欢迎,一般大学的毕业生就业受到一定限制。以2005年为例,研究生就业率为91.9%,本科生就业率为81.7%,高职高专生就业率为62.1%。

(3) 从毕业生所学的专业看,近几年的基本情况是:计算机、通信、电子、医药、土建、机械、自动化、师范类等专业的毕业生社会需求较旺盛;而法学、社会学、经济学、政治学、马克思主义理论、艺术学、体育学、国贸、财经、新闻、管理、职教、中医、动植物、轻工食品、农林等类的专业社会需求相对较少。但现在这种状况也正在发生改变,如过去一直热门的计算机专业人才相对饱和,而另一些冷门专业如农林等专业的毕业生很受欢迎。

(4) 从毕业生自身因素看,综合素质高、动手能力强,具有敬业精神的毕业生容易就业;学生党员、学生干部和有一技之长的毕业生是用人单位青睐的对象。

## 3. 大学生就业潜力大

目前我国人才市场的一个基本状况是:一方面,全国有许多毕业生就业有困难;另一方面,很多用人单位又找不到合适的毕业生。统计数据显示,45%的企业招不到合适的人,50%的人找不到合适的工作。目前,我国从业人口中具有各类大专以上学历的人员仅占5%,而1998年工业发达国家为26%。因此,在相当长的一段时间内,都不能说我国的大学毕业生饱和或供大于求。所谓就业难,主要难在大城市,难在国家机关和工资水平高的外企等,而在广大的西部地区,尤其在广大基层,人才匮乏的现象仍很明显。从这一现实出发,我国毕业生就业仍大有潜力。

### 6.1.2 形成大学生就业现状因素的分析

我国大学生就业现状的形成,是多因素作用的结果,主要因素为社会因素、企业因素(用人单位)和大学生自身因素(求职期望),下面从这三个方面加以分析。

<sup>①</sup> 源自:《解放军报》,2005年7月18日

<sup>②</sup> 数据资源来源于:《中国教育报》,2005年1月

## 1. 社会因素分析

(1) 当前我国正处于经济结构战略调整和企业经营机制转换时期,许多企事业单位因经济不景气而需要裁减冗员,不少传统产业部门如今都面临着一个“下岗分流,减员增效”的问题,致使失业人员和下岗职工不断增加,包括银行业,由于资产重组筹措上市,有的银行也在进行大规模的人员调整。由此,直接影响了企业单位接收大学毕业生的数量。

(2) 由于政治体制的改革,我国正朝着“小政府,大社会”的方向调整和撤并国家机关原有的职能部门,人员编制也要压缩。国务院机构改革结束,省级、地市县乡级各级机关改革全面展开,因此,机关干部下岗是我国在向市场经济转轨过程中的第二次冲击波。

(3) 我国人事制度改革相对滞后。目前,人事管理制度中的户籍、编制、各种指标和档案管理等,都没有进行根本性的改变,人事部门对毕业生就业的申请报批手续过于烦琐,国有企业等单位并没有真正独立的用人自主权。在这方面,一些民营企业用人机制却比较灵活,自主权大。

(4) 社会保障体系的不完善导致了个人、政府以及企业风险分担的不匹配。这种风险分担的不匹配会导致职业人员行为的改变。例如,医疗、失业和养老保险的不完善,使得人们为了预防风险而节缩开支(因为金融市场没有提供有效的风险分配手段),减少对企业产品的购买,从而造成内需不足的宏观经济形势。内需不足又会降低企业收入,影响企业赢利,导致企业减少对劳动力的需求。

(5) 社会对于毕业生学历层次的要求越来越高。目前我国社会中高层次人才严重短缺,对高层次的复合型、外向型和开拓型人才的需求日益迫切,出现对人才结构需求层次重心的上移。导致这种现象的主要原因在于:第一,招生规模扩大,毕业生人数增加。第二,高校自身专业设置结构趋同。由于市场经济条件下高校管理权限下放到各省市和地方,以及高校合并这一新局面的出现,使得高校普遍追求大而全的办学宗旨,从而进一步加大了高校培养模式的趋同化。第三,高校的专业设置和培养模式相对落后于社会发展。毋庸置疑,社会新兴产业和门类出现的速度往往胜过高校专业和结构的调整速度。因此,某种程度上,高校毕业生还不能满足各行各业对各类高素质人员的需求。

## 2. 企业因素分析

(1) 产业结构调整减少了对劳动力的需求。根据国家统计局的测算表明,20世纪80年代,GDP每增长1个百分点,可增加240万个就业岗位;而1990年以来,GDP每增长1个百分点,只能增加70万个就业岗位。我国前些年GDP增长至上的目标导致了过早发展附加值更高、需要劳动力更少的资本密集型产业,这种政策导向造成了产业结构的不合理,减少了对劳动力的需求。由于这些附加值高的资本密集型产业比劳动密集型产业对GDP增长的贡献要大得多,因此,在以GDP作为政绩评价主要指标的激励下,各地普遍追求发展像汽车、机械制造、制药、电信等资本需求较多而劳动力需求较少的产业。这些产业部门产值的增长并不会导致就业速度的相应增长。



(2) 我国中小型企业由于受到金融市场歧视和政策歧视,其发展被大大地抑制,而中小型企业却是为劳动力提供就业岗位的主要渠道。国家发改委的最新统计数据表明,我国中小型企业创造的最终产品和服务的价值占国内生产总值的 55.6%,提供了我国 75% 以上的就业岗位,而且 1978 年以来从农村转移出来的 2.3 亿劳动力,也主要是由中小型企业吸纳的。我国的资本市场没有起到为有活力的中小型企业提供资金支持的作用,而更多扮演的是为国有企业融资的角色,从而使得我国的中小型企业整体上没有发展壮大起来,减弱了中小型企业吸纳更多劳动力就业的能力。

(3) 我国服务行业发展缓慢并且服务行业结构不合理,影响了对就业的容纳能力。在许多国家,服务行业是吸纳就业人员最多的产业。目前,发达国家服务行业的从业人员已占就业人员总数的 75% 以上,美国这一比例早在 1997 年时就达到 81.2%,而我国目前仅占 30% 左右。我国不仅服务行业的从业人员比例低,而且从业人员结构也不尽合理,尤其在新兴服务行业的从业人员很少。目前,我国从事金融、保险、审计、会计、社会福利、社会服务、信息咨询、中介服务 etc 新兴服务行业的人员,只占第三产业从业人员总数的 1.67%,而一些发达国家服务行业的人员主要集中在新兴服务行业,尤其是社区服务业。北欧一些国家在社区服务业的从业人员已占全部从业人员的 40% 以上。因此,大力发展服务行业,尤其是新兴服务行业,将能有效地缓解我国的就业矛盾。

### 3. 大学生自身因素分析

大学生自身因素主要表现在毕业求职的期望方面,具体表现在以下六个方面。

(1) 现在“上大学=成功=社会精英”这样的单向思维变成了古时读书走仕途的现代翻版。本来人人读书上大学是一件好事,但一旦形成上大学是成为社会精英的充分条件这样的认识时,人们的就业心态就会变得狭隘,而求职的自主性和多样化也就会大受限制。而中国家庭中根深蒂固的“望子成龙,望女成凤”、“光耀门楣”的观念,更是加重了千辛万苦闯过高考独木桥的大学生“精英情绪”的“泛化”。这种“泛化”的后果:一是造成了大学生普遍薪资期望过高,从而抑制了企业对劳动力的需求;二是造成了局部地区、局部行业人才的过剩,因为大家都希望留在发达的大城市,都希望从事社会地位高、工资收入好的热门职位,所以市场上也才会出现年薪数十万求一个焊工或钳工而不得的现象。

(2) 毕业生的就业期望值与社会实际需求之间存在着巨大的反差。根据国内人才分布情况可以看出,目前实际上最需要毕业生的是那些边远地区、中小城市、中小型企业、艰苦行业和基层一线。这些地区、单位和岗位人才奇缺,实际上非常希望大学毕业生来就业,但年年要人却年年要不到人,没有多少毕业生愿意到这些地方去,分配去的毕业生也容易流失。

(3) 毕业生求职观念与社会发展的矛盾。选择职业就是选择自己的将来,充分地认识自己和多方面地了解社会是选择职业的前提和基础。有的毕业生和毕业生家长的求职观念仍然停留在计划经济时代,希望到大型国有企业就业,留恋大城市,愿意到待遇高、条件好的大企业去工作。

(4) 职业理想成为借口。大学生找不到自己的工作往往归罪于学非所爱、学非所用。例如,一个学土建的学生在没毕业时已经认定对这个专业毫无兴趣,并自认为有一定的艺

术细胞，立下了“弃理从文”的职业理想。他毕业后一心要当主持人，结果一事无成，最终还是靠所学的土建知识找了份设计师的工作。

(5) 很多人在找工作时喜欢按门第划分。择业是用人单位和个人双向的选择，所谓“门当户对”是不存在的。大学生在求职中不应该有这种门第观念。正所谓英雄不问出处，求职的大门向每一位大学生敞开，但对自己的估计过高或过低都会产生失落感。双向选择的“双”字是相互认可和接受的同义语，如果因所谓的名牌效应被拒之门外，又何必偏要“非它不入”呢？名牌大学并不等于名牌大学生。

(6) 大学生毕业后求职时，普遍有一个心理的误区，认为经过十几年的寒窗苦读终于学业有成，接下来的就业工作是该向社会“伸手”的时候了，觉得应该得到和收获了。这样的心境首先会造成对环境的不适应。例如，在工作时遇到困难就停滞不前，之后怨天尤人，就像新司机上路一样，只苛求其他人对自己多照顾而不考虑自己会不会给别人带来麻烦。其次，很容易产生见异思迁，不满足、不珍惜现有的工作，而想着其他更好的工作。如今我们也不鼓励那种“从一而终”的求职心态，谁都知道“不想当将军的士兵绝对不是好士兵”这句话，但只想当将军不想当士兵的人也绝不是好士兵。解决不好这个心理问题，大学生的求职只会停留在好高骛远的“空中楼阁”。

### 6.1.3 大学生就业趋势

我国大学毕业生就业在今后几年内将呈现两大趋势：一是毕业生就业层次将会逐步下降。目前中国的高等教育已经由原来的精英教育向大众教育转变，大学毕业生日益增多，不再处于短缺时代，所以大学生就业必将朝着应用型行业转轨。大学生将从社会精英转变为中高层人才。二是毕业生就业过程中的市场化趋势日益明显。中国市场经济的发展使得中国毕业生的就业进一步为市场所驱动，过去在就业中存在的人际关系网络优势将逐渐淡化。

具体从专业来看，随着中国加入 WTO 后一些行业的兴衰，会引起我国社会对不同专业毕业生的需求量的不同变化。例如，外语类、金融财会类、商贸类、旅游类、法律类以及经济管理类专业毕业生的需求将逐渐走俏，尤其可能会使近年来一直不太景气的国际贸易类等与涉外专业有关的毕业生的需求量大幅度上升。

应当指出，目前我国大学毕业生的就业压力是由就业体制过渡时期特殊阶段的矛盾冲突形成的，随着改革开放和现代化建设的逐步深入，在政府、学校、用人单位和毕业生的共同努力下，这些困难是可以克服的。据新华社报道，由于全国各地采取切实措施做好高校毕业生就业工作，2004 年 9 月初，全国普通高校应届毕业生平均就业率为 73%，超出上年同期水平 3 个百分点，实现就业人数 204 万人；2004 年底，高校毕业生就业率达到 84%，同比增长 1 个百分点，增加就业人数 59 万人；2005 年，全国普通高校高校毕业生初次就业率截至 9 月 1 日为 72.6%，实现就业人数 245 万人，比去年同期增加 41 万人；教育部部长周济预计，到 2005 年底就业率有望达到 80%。由此可见，大学毕业生的就业仍然有着广阔的天地和明显的有利条件。



### 6.1.4 大学生就业对策

大学生在面对当前的就业形势时,应该冷静思考、积极行动、乐观向上、客观定位;而不应该悲观失望、停滞不前,也不能漠视现状、一味乐观。大学生需要树立自救意识和正确的就业观念,并培养使命感,以应对当前的就业形势。

#### 1. 大学生需要树立自救意识并培养使命感

这里所说的自救意识,是指大学生不要怨天尤人,不要抱怨自己刚好赶上这样一个就业困难的时期,在大学里又主要接受的是应试教育,缺乏动手能力,并碰上大学扩招和高等教育进入大众化教育阶段,等等;不要认为自己无能为力,只能依靠政府和社会的帮助。自救意识强调大学生要清楚认识就业形势和自我价值。大学生要充分利用自己在就业方面的各种优势,结合国家经济正在形成“世界工厂”的特点,坚持不断摸索和积累团队创新的经验以及坚持终身学习的方式,在当前中国经济转向持续、快速、协调、健康发展的难得历史机遇中找到自己的位置。在自我价值方面,大学生虽然从基础教育和大学正规教育所获得的创新和创业知识并不多,但是,在中国的整个劳动力队伍中,大学毕业生在年龄、精力、知识、信息、观念、受重视等方面均具有独特的优势。大学生应当有自信,不要把自己当做就业队伍中的弱势群体,不要被某些企业的所谓“非多年工作经验、非洋博士学位不招聘”的虚假需求宣传所迷惑。当然,大学生自己更需要脚踏实地,从培养自己的创新和创业能力的长期效应着想,不要斤斤计较短期的报酬、岗位、职务、地区等可能给自己带来的艰苦因素。

这里所说的使命感,是指大学生在面临就业模式转型中的劳动力市场上所出现的各种坑蒙拐骗、转型滞后、管理混乱等不规范和不合理现象,以及由此造成的人为就业困难和失业率居高不下的现实情况时,大学生并不是注定无所作为的,而是可以大有作为的,而且大学生的作为是义不容辞的。大学生要努力培养就业使命感,树立市场就业和依法创业的意识,克服依靠政府就业和官本位就业的取向。因此,扭转大学生就业困难命运的关键,其实就掌握在大学生们自己的手中。大学生需要通过自己的能力培养和持续努力,通过自己在自主就业、中小型企业就业、艰苦地区就业、大公司就业、国际企业就业和政府部门就业等不同就业方式,重塑中国的就业格局。

#### 2. 认清就业现状形成的原因,树立积极向上的就业观

大学生“就业难”现状的形成,除了之前我们分析的社会就业环境和高校教育两方面的客观因素外还有一些人为因素,这些人为因素的产生主要在用人单位。例如,不少用人单位存在“人才高消费”的错误观念,盲目追求高学历人才,专科生能干的事非让本科生去干,本科生能干的事非让研究生去干,人为地增加了大学生就业的难度;有些用人单位不从人才储备与培养的角度考虑问题,只招有工作经验的人才,而对应届毕业生相对冷淡;有些用人单位明确表示只招男生,使女大学生面临着比男大学生更严峻的就业困境;还有,我们不能忽视“关系就业”现象的存在,有些单位的人事主管为了个人私利,不尊重“双向选择”的公平性,使缺乏实力的“关系户”占据了岗位,造成了没有背景的普通大学生

的就业困难，等等。这些行为都在不同程度上人为地制造了就业压力。另外，一些“形象工程”式的招聘会也耽误了大学毕业生的就业选择时机。目前，有的招聘会看似很热闹，但问题却不少。客观地说，一些参加招聘的企业和单位是带着广告或是宣传的目的来的，更多的是为了展示自己的企业或是单位，而不是为了招聘人才。还有一些企业和单位早已内定了人选，只是抱着观望和宣传的态度来凑热闹。这样的招聘会是没有用的！对此，大学生不应该向赶场一样奔波于大大小小、五花八门的招聘会，应更多地找准自己的职业位置，立足于学校的供需见面会，并学会分辨和挑选应聘企业或用人单位。除此之外，还应注意通过多种途径搜集对自己有价值的招聘信息，从中找到就业机会。

当然，“就业难”除了这些外在原因，还有大学生自身的内在原因。主要表现在一些大学生就业观念及心态不正确。例如，看重眼前利益，忽视自身发展；盲目追求时尚，高不成低不就等。另外，大学生自身素质不高也是大学生就业难的一个重要原因。人才的竞争，说到底是个人的素质的竞争，复合型人才成为众多用人单位争聘的对象。因此，那些缺乏广博的专业知识积累、解决实际问题能力欠佳、思维狭隘、缺乏创新、语言表达能力不强的大学生，自然就很难得到用人单位的青睐了。所以，大学生要正确看待就业难的问题，树立积极向上的就业观，努力提高自身素质，积极应对严峻的就业形势。

### 3. 把握就业形势及趋势，面向基层、面向中小型企业、面向高技能岗位就业

2005年6月底，中共中央办公厅和国务院办公厅联合发布的《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》指出，高校毕业生是国家宝贵的人才资源，积极引导和鼓励高校毕业生面向基层就业，有利于青年人才的健康成长和改善基层人才队伍的结构，有利于促进城乡和区域经济的协调发展，有利于构建社会主义和谐社会（具体内容参见附录B）。当代大学生要找准自己的位置，不要好高骛远，必须务实，正确认识社会和自己，就业起点不一定太高，先就业后择业，面向基层、面向中小型企业就业。

此外，根据劳动和社会保障部的最新调查，无技能或者低技能的劳动者占全国城镇就业人员的56.4%；初、中级技能人员占23.3%；中间层的高级技工、技师、高级技师仅占4.4%；而决策管理层的工程师以上专业人员占了15.9%。这个统计数据表明，我国劳动力结构已经呈现典型的两头大、中间小的状况。近几年来，我国新闻媒体一直在大量报道，许多企业开出年薪10万元甚至20万元的高薪，都招聘不到一个优秀的技师或高级技师，说明中间层人才，特别是高级技术技能人才严重匮乏。未来大学生就业时如果更多的流向中间层劳动力市场，大学生就业就不存在问题了，而且大学生可以施展才能的领域就更宽了。

### 4. 了解掌握就业方针和政策，拓宽就业渠道

了解掌握国家有关就业方针政策是大学生就业求职的关键一步。大学生在就业前熟悉就业政策，就像在比赛前熟悉比赛规则一样重要。特别是，大学生需要借助各地就业优惠政策拓宽就业渠道。有关就业方针政策的内容，将在下一节中详细介绍。





## 6.2 大学生就业政策与就业机会

### 6.2.1 大学生就业方针和政策

#### 1. 就业工作指导思想

大学毕业生在国家政策指导下,双向选择落实用人单位或自主创业或通过诚实劳动、依法取得合理收入的行为,统称为毕业生就业。大学毕业生有执行国家就业方针、政策和根据需要为国家服务的义务。大学毕业生个人志愿要与国家需要相结合。

根据国家教育部颁发的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》、国务院批准的教育部《通向21世纪教育振兴行动》以及国务院办公厅转发教育部等四部委联合下发的《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》等文件精神,目前,我国高校毕业生就业工作的主要指导思想是:要以“三个代表”重要思想为指导,紧紧围绕促进国家经济发展和社会稳定的大局,采取积极有效的措施,进一步转变高校毕业生就业观念,建立以市场为导向,国家宏观调控,学校和各级政府提供就业指导和服务,毕业生和用人单位实行双向选择。毕业生在国家就业方针和政策引导下,在一定范围内自主择业。引导毕业生走艰苦创业、自主创业的成才之路。

“以市场为导向”,是指学校根据市场需求设置学科专业,调整好学科专业结构,确定好培养目标,科学规划学校办学规模及招生数量,以适应市场的需要。

“国家宏观调控”,是指国家及政府部门通过宏观政策引导学校的办学方向,通过制定宏观就业方针、政策,利用各种政策资源和信息资源指导广大毕业生的就业工作,同时通过政府的就业服务机构和就业信息服务网络为广大毕业生搭建就业服务平台。

“学校和各级政府提供就业指导和服务”,是指学校和政府根据国家的各项就业方针、政策,搜集需求信息,积极开展毕业生就业供需见面活动,为毕业生做好就业服务工作。

“毕业生和用人单位双向选择”,是指用人单位可以根据自己的需求和用人标准选择毕业生,同样,毕业生也可根据自己的专业、特长、兴趣和爱好来挑选用人单位。实行双向选择的目的是:引入竞争机制,充分调动毕业生和用人单位双方的积极性,真正做到优生优选,择优选人;提高人才使用率,促使用人单位形成尊重知识、尊重人才的良好风气;推动教育、教学体制的改革,使学校的教育培养与社会的实际应用相结合,最终让学校培养出来的毕业生成为社会的有用人才。

#### 2. 就业方针和政策

我国对大学生就业工作的方针是:毕业生就业工作要贯彻统筹安排、合理使用、加强重点、兼顾一般和面向基层,充实生产、科研、教学第一线的方针。对大学生就业工作的指导原则为:在保证国家需要前提下,贯彻学以致用,人尽其才的原则。

大学毕业生是我国高校十分宝贵的人才资源,也是我国实施科教兴国和人才强国战略

的重要力量。党和政府高度重视大学毕业生的就业，为毕业生的就业提供了一系列的优惠政策条件和良好的外部环境。每年毕业生就业前夕，中央和地方各级政府都要颁布文件，保证毕业生就业工作的顺利进行。中共中央办公厅、国务院办公厅 2005 年 6 月 29 日印发的《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》（详细内容见附录 B），是党中央、国务院从全局和战略的高度做出的重大战略决策。教育部部长周济在 2006 年全国普通高校毕业生就业工作会议上指出，引导鼓励高校毕业生面向基层就业，是解决毕业生就业结构性矛盾的根本途径。到基层去是青年成长成才的必由之路，是当代青年运动的正确方向。

国家人事部 2005 年底公布的大学生就业政策规定：

鼓励高校毕业生到基层和艰苦地区工作。各级政府要为高校毕业生创造工作条件，主要充实城市社区和农村乡镇基层单位，从事教育、卫生、公安、农技、扶贫和其他社会公益事业。在艰苦地区工作 2 年或 2 年以上者，报考研究生的，应优先予以推荐、录取；报考党政机关和应聘国有企事业单位的，在同等条件下，应优先录用。

党政机关录用公务员和国有企事业单位新增专业技术人员和管理人员，应主要面向高校毕业生，公开招聘或招聘，择优录用。

鼓励各类企事业单位特别是中小型企业 and 民营企业聘用高校毕业生，政府有关部门要为其提供便利条件和相应服务。对企业跨地区聘用的高校毕业生，省会及省会以下城市要认真落实有关政策，取消落户限制。

鼓励高校毕业生自主创业和灵活就业。凡高校毕业生从事个体经营的，除国家限制的行业外，自工商部门批准其经营之日起 1 年内免交登记类和管理类的各项行政事业性收费。有条件的地区由地方政府确定，在现有渠道中为高校毕业生提供创业小额贷款和担保。

为高校毕业生办理户口和人事档案手续提供便利。对毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生，本人要求户口和人事档案保留在学校的，按规定保留两年。

毕业半年以上未能就业并要求就业的高校毕业生，可持学校证明到入学前户籍所在城市或县劳动保障部门办理失业登记。

鼓励中小企业和民营企业聘用高等职业学校大专毕业生。对就业困难的应届高职（大专）毕业生，由劳动保障、人事和教育部门共同实施“高职（大专）毕业生职业资格培训工程”，对需要培训的应届高职（大专）毕业生进行职业技能培训和职业技能鉴定。培训费由教育系统承担，职业技能鉴定费由劳动保障部门适当减免。

为响应中央的号召，各地也相继制定和出台了推动高校毕业生就业的相关政策。

#### （1）江苏 2005 年 11 月推出就业新政策：

愿意到苏北地区就业的紧缺、急需优秀毕业生，分别给予本科 4 万元、硕士 6 万元、博士 8 万元奖励；未就业毕业生见习可由政府“埋单”。另外，该省还规定，到南通的如东、启东等县（市）工作的本科以上学历毕业生，将按月发放 500 元至 2 000 元不等的补贴；对自愿到江苏工作的优秀毕业生可以先落户，然后由各级人事部门推荐就业，免收档案管理、人事代理等费用；对到县以下基层单位就业的毕业生可直接转正定级，并根据其意愿帮助办理落户南京或省内其他城市；参加志愿行动的毕业生报考公务员时在同等情况下优先录用。



同时,江苏省将在省内重点行业、大中型企事业单位设立省级高校毕业生见习基地,未就业毕业生可先进入基地见习3~6月,每月享受一定的见习补贴,通过政府“埋单”的方式,提高未就业毕业生的就业竞争力。

(2) 浙江省 2005 年 5 月发布大学生就业的特殊政策之一:

吸纳高校毕业生到农村中小学任教。浙江省劳动保障部门把高校毕业生的就业工作纳入当地就业的总体规划,特别是在广开就业门路中,相应推进开发适合高校毕业生就业的岗位。教育部门将清退不合格教师和代课教师,腾出岗位吸纳高校毕业生到农村中小学任教。鼓励和支持高校毕业生到农村基层、城市社区就业,到山区、海岛、贫困地区开展支农、支教、支医服务。

(3) 四川省劳动和社会保障部 2005 年 8 月出台大学生就业四项优惠政策:

优惠政策一:各级劳动保障部门将完善高校毕业生到基层就业的社会保险参保办法,搞好社会保险关系转移和接续服务,方便高校畢業生在劳动力市场流动。

高校毕业生在企业工作、自主创业或灵活就业,并参加当地企业职工基本养老保险的,今后考录或招聘到国家机关、事业单位工作的,其缴费年限与进入机关事业单位后的工作年限合并计算,退休时按机关事业单位的办法计发养老金;高校毕业生曾在机关事业单位工作,后参加企业职工基本养老保险的,其原在机关事业单位符合国家规定的工作年限视同缴费年限,退休时按企业的办法计发基本养老金。

优惠政策二:各地劳动保障部门将与有关机构相互配合,探索建立高校毕业生见习制度,帮助回到原籍、尚未就业的高校毕业生提高就业能力。

有条件的城市,当地劳动部门将加强与企业的合作,确定一批见习基地,提供见习岗位。各地将优先组织已进行失业登记并有见习要求的高校毕业生参加见习,见习期一般不超过1年;并将见习与就业培训紧密结合起来,提高高校毕业生的就业能力。

优惠政策三:就业服务进一步扩展。

灵活就业的高校毕业生,将获得劳动保障事务代理服务。各地劳动保障部门将推出自助式网上就业服务。

对以从事自由职业、短期职业、个体经营等方式到基层灵活就业的高校毕业生,公共就业服务机构还将提供必要的劳动保障事务代理,并在签订劳动合同、关系接续等方面提供相应的服务。

各地劳动保障部门将积极与高校就业指导服务机构、各级人才交流服务机构合作,加强与用人单位的沟通,特别是提供基层单位的用人信息,及时向高校毕业生发布。

优惠政策四:各地劳动保障部门将依托有条件的高等院校或动员社会培训机构,加强对高校学生的创业意识教育和创业能力培训。

根据高校毕业生的特点和需求,各地劳动保障部门将为到基层创业的高校毕业生提供创业培训、开业指导、咨询服务、后续扶持等“一条龙”服务。对高校毕业生从事个体经营的,将积极配合有关部门执行免征登记类、管理类 and 证照类各项行政事业性收费的政策;对其中有贷款需求的,将联合有关部门落实小额贷款担保或贴息补贴。劳动和社会保障部目前已在37所高等院校,开展了“创办你的企业”(SYB)培训课程试点。

(4) 贵州 2005 年出台系列大学生就业优惠政策:

具体政策包括取消用人制度上的地域限制和行业垄断。企业可自主用工，事业单位在额定编制内接受毕业生，其主管部门和同级政府人事、劳动部门要积极支持。

另外，乡镇基层公安、司法、财税、工商等部门今后的自然减员、空缺岗位和增编补员，原则上用于招考吸收专业对口的毕业生，城区毕业生到乡镇所属单位就业时，户口允许转入县（市、区）政府所在地城区或家庭所在地。鼓励毕业生自主创业。毕业生创办企业时，工商、税收等方面享受政策优惠和扶持。

取消毕业生出省和来黔就业的限制。各类毕业生出省就业、非贵州省源毕业生来黔就业，不得加以任何限制；各市、州、地所属学校毕业生，可跨地就业。毕业生到省外就业的，其档案、户口关系等可委托生源所在地政府人才交流服务机构管理。毕业生到用人单位报到后，公安部门凭《就业协议书》、《普通高等学校毕业证书》、《全国普通高等学校毕业生就业报到证》办理其落户手续，各地、各部门不得增设环节和其他审批手续。

（5）山西省引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的实施意见之一：

积极鼓励、支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业。

对高校毕业生从事个体经营的，除国家限制的行业外，自工商行政管理部门登记注册之日起，3年内免交个体工商户登记注册费（包括开业登记、变更登记、补换营业执照及营业执照副本）、个体工商户管理费、集贸市场管理费和经济合同示范文本工本费等各项行政事业性收费。各级工商行政管理部门要在登记窗口设立高校毕业生从事个体经营“绿色通道”，高效、优质、快捷地做好服务。

自愿到乡村从事个体行医的高校毕业生，取得执业医（护）师资格证书后，卫生行政部门给予注册，允许其在注册范围内行医，并自登记之日起3年内免交登记类、管理类和证件类的各项行政事业性收费。

加强对大学生的创业意识教育和创业能力培训。各级政府要指定专门的培训机构，为高校毕业生提供公共职业技能培训，在核定成本的基础上，按照成本补偿原则由同级财政给予部分课时补助。从2006年开始，省、市和有条件的县（市、区），可通过财政和社会两条渠道筹集高校毕业生创业资金，用于开展高校毕业生创业培训，帮助高校毕业生进行项目开发和创办企业。

高校毕业生以从事自由职业、短期职业、个体经营等方式灵活就业的，各级政府有关部门要提供必要的人事、劳动保障服务，在户籍管理、劳动关系建立、社会保险费缴纳和保险关系接续等方面提供周到而有效的服务。

（6）厦门市从2003年起向全国毕业生敞开大门，随时审批本科毕业生落户，对于院校及专业也不做具体规定。本科毕业生，不论本地生源或外地生源，应届生或往届生，一经单位接收，即予审批落户，审批时间也不受限制。

### 3. 高校就业鼓励政策

（1）大连理工大学为鼓励毕业生积极响应国家西部大开发、振兴东北老工业基地的发展战略，制定了2005届本科毕业生贷学金减免及就业奖学金评审细则。该校凡报名参加大学生支援西藏计划、志愿服务西部计划、志愿服务辽西北计划的应届毕业生，或自愿到内蒙古、黑龙江、广西、云南、贵州、甘肃、宁夏、青海、新疆等边远省区工作的内地应届毕业生，可申请全部免还校内贷学金，无贷学金的可申请就业奖学金2000元。



(2) 浙江大学将对志愿者一次性奖励人民币 2 000 元到 1 万元, 减免部分或者全部奖学金, 志愿者在服务期满后报考浙江大学研究生时享受 10~15 分的加分。

(3) 宁波大学为志愿者免费保管户口和档案; 志愿服务期满后第一志愿报考宁波大学研究生时, 成绩上线的可直接进入复试, 同等条件下优先录取。

(4) 浙江工业大学规定, 为志愿者提供电脑一台或者相应现金, 提前为考研的志愿者配备导师, 在服务期间指导他们的学习。

(5) 南开大学新设立了“西部计划”特别奖学金, 凡入选大学生志愿服务西部计划的志愿者, 每人奖励 5 000 元。志愿者服务西部期满后, 报考本校研究生给予总分加 10 分的奖励; 入选研究生支教团的志愿者, 返校后可免试读研究生。

总之, 高校毕业生的就业问题得到了中央、地方、高校的高度重视, 教育部、人事部、劳动和社会保障部等各部门都配合中央的精神制定了相应的措施, 努力促进高校毕业生的就业。

毕业生离校时, 由省、市就业主管部门签发《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》; 落实就业单位的毕业生, 签发到接收单位; 未落实就业单位的毕业生, 签发到生源所在地就业的主管部门, 其户籍、档案等转至生源所在地。

毕业生在择业期内落实就业单位的, 持就业协议书到就业主管部门办理派遣手续, 然后持“就业报到证”到用人单位报到, 本人的户籍、档案转至用人单位。

毕业生在择业期内未落实就业单位的, 本人的户籍、档案由人事代理机构负责代理, 毕业生在人才市场上通过招聘就业。

毕业生在择业期满后落实就业单位的, 就业主管部门不再办理派遣手续, 按人才市场招聘原则就业。到非国有单位就业的毕业生, 政府人事部门所属人才服务机构应及时办理人事代理手续。凡办理人事代理手续的, 其人事档案、党团组织关系留在人才服务机构, 工龄可连续计算, 户籍关系可落在人才服务机构, 也可落回家庭所在地。

对自主创业、自谋职业的毕业生, 各省(市)人事代理、社会保障、户籍管理、工商税务审批等方面做出相应规定, 积极予以支持。

## 6.2.2 大学生面临的就业机遇

尽管高校毕业生就业形势严峻, 面临各种压力和挑战, 但国际环境和我国的基本国情, 特别是我国的高校毕业生就业政策又使我国高校毕业生面临新的就业机遇。

### 1. 加入 WTO 后的有利条件

我国加入 WTO 后, 中国经济与全球经济一体化进程进一步加快, 产业结构调整 and 战略性改组以及国际资本和技术的进入无疑将加大对高层次人才的需求, 这无疑为高校毕业生提供了较为广阔的就业岗位。

### 2. 基本国情

就基本国情而言, 中国是一个人口大国, 但不是人力资源大国。在总人口中, 受过高等教育的比例非常低。2000 年 11 月 1 日进行的第五次人口普查显示, 在祖国大陆总人口

中,接受大学以上教育的只有 4 571 万人(含在校生),占 3.5%;接受高中阶段教育的 14 109 万人,占 10.89%;接受初中教育的 42 898 万人,占 33.12%;接受小学教育的 45 191 万人,占 34.89%;文盲人口 8 507 万人,占 6.72%。这与国民整体教育水平和社会现代化的要求仍然相距甚远。因此,中国在相当长的历史时期,面临的不会是大学生人才资源过剩,而是人才资源不足。

由于文盲和小学文化程度的从业人员在城镇劳动力中所占的比重越来越小,初中、高中文化程度的劳动力是从业人员的主体。所以,失业者中初中、高中文化程度合计为 87%;拥有大专以上学历的青年毕业后未找到工作的只有 3.7%;在失业人口中比例只占 4.7%;考虑到其中还有相当一部分是主动拒绝就业的年轻人,对于大专以上学历的青年而言,他们面临的更多的不是能不能找到工作,而是能不能找到理想工作的问题。因此,大学生所谓就业难问题,与一般青年面临的生存危机显然不属于同一层次。前者寻找的是发展机遇,后者要解决的是吃饭问题。

因此,大学生要意识到自己在竞争中的这种优势地位,以比较平稳的心态接受市场就业机制。

### 3. 国家对人才的重视及优惠政策

随着尊重知识、尊重人才的社会氛围逐步形成和干部人事制度、劳动用工制度的改革,越来越多的工作岗位按照“公开、透明、平等、择优”的原则,面向社会公开招考。而几乎所有的公开招考,基本条件中都有明确的学历和年龄要求,学历门槛起码是大专,许多岗位甚至规定必须本科以上;年龄基本要求 35 岁以下,特殊人才适当放宽。作为一种社会行为,类似的招考条件传递给人们的信息是:此等机会非大学生莫属。

事实上,近年来以“赶考”的方式寻找理想的就业机会,已经成为大学生求职的重要渠道:公务员考试,数以百万计的大学生进入国家公务员队伍;司法考试,上百万大学生成为执法战线的有生力量;国际职业资格考试,大学生独领风骚。通过考试到底有多少大学生找到了合适的职位,目前尚未见到权威的统计数据,但在这一领域基本上是由大学生包打天下是可以肯定的。近年来,在许多需要考试的岗位中,大学生们凭借学历和年龄优势先声夺人,已经成为不争的事实。

另外,国家所制定的高校毕业生就业政策使得大学生就业渠道不断拓宽,就业形式趋向多样化、自主化。

(1) 大学生就业渠道不断拓宽。值得庆幸的是,当今的大学生们赶上了一个开放而宽容的时代。与改革开放初期大学生就业“服从分配”的单一渠道相比,在竞争机制引入社会生活各个领域的今天,大学生就业的渠道空前广阔——应考、应聘、去人才市场、网上求职、通过传媒“英才报价”自我推销,在寻找市场感觉方面,当代大学生表现得空前机敏、活跃。

(2) 就业形式多样、自主。近年来从中央到地方各级政府,为了贯彻“科教兴国”战略,吸引海外学子归国,拓宽大学生就业渠道,推出了一系列鼓励大学生和一切有高等教育背景的青年人自主创业的政策。因此,他们自主创业的行为能够得到社会的充分肯定,他们的成功有人喝彩,他们的失败也被视为“正常”,也能得到社会的充分体谅和理解。



自主创业、自由职业的势头将有新的突破，将由原先仅占学生总数的 2%~3% 上升到 5%~10%。因此，随着毕业生“有工作有收入就被视为就业”的就业观念的转变，择业时间的延长，大学生就业也将会有更多自主机会。

尽管高校毕业生的人数持续增加，但随着国家对人才重视政策及对大学生就业优惠政策的实施，各省市将积极采取有效措施，加之近几年中小企业的发展壮大使得企业的人才吸纳量有所增加，今后几年高校毕业生就业状况将会有所改善。因此，大学生们应当改变就业观念，抓住就业机遇，尽快找到适合自己的单位。

## 思考与实践

1. 改革开放以来，伴随着市场经济的大潮，高校毕业生的就业形势发生了哪些重大变化？我们应该如何面对这些变化？
2. 结合国家目前的就业指导思想和就业现状，试制定一份合理、可行的个人就业计划。

## 第7章 大学生职业生涯规划与发展

**【内容提要】** 本章从职业生涯规划的概念入手,概述了大学生职业生涯规划发展的各个阶段及任务,并结合目前严峻的就业形势,阐述了大学生职业生涯规划的特征、意义和方法等内容。本章内容旨在引导在校大学生确立正确的职业生涯规划意识,掌握大学生职业生涯规划的基本方法,为顺利就业和实现生涯发展目标,奠定基础。

随着我国市场经济体制的逐步确立、高等教育改革的不断深化以及国家就业政策的转变,在大学生就业中常常出现这样的现象:有些大学生在毕业后每天为了工作而工作,没有丝毫的激情;有些人虽然对自己的工作很有兴趣,但经常力不从心;有些人为了能获得更好的职业发展,希望转换职业平台,有新的建树,但英雄无用武之地……这些问题的出现,其主要原因在于:相当一部分毕业生仍然受计划经济时代就业方式的影响,抱着等、靠、要的观念不放,没有真正树立市场经济的观念,没有将自己作为市场中潜在的劳动力资源,缺乏必要的职业生涯规划意识和能力。因此,了解必要的职业生涯规划知识,具备一定的职业生涯规划能力,是每一位大学生所应解决的共同课题。

### 7.1 大学生职业生涯规划

随着市场就业机制的不断完善,职业的概念逐渐为职业生涯规划的概念所替代。这一转变意味着,人们将以职业发展的视野去规划自己的人生。大学是人生中的一个重要阶段,也是职业生涯规划的开始阶段。如何在大学阶段确立自己的职业发展方向,成为每个大学生顺利就业并获得事业成功的关键因素之一。

#### 7.1.1 职业生涯与职业生涯规划

职业生涯是一个人在其工作生活中所经历的一系列职位、工作或职业以及与之相关的价值观、工作态度、工作动机的变化过程的通称。职业生涯与一个人一生所从事的职业紧密相关,但与职业却是两个不同的概念。从社会学的角度看,职业是指人们为了谋生和发展而从事相对稳定的、有效的、专门类别的社会劳动。从个人的角度看,职业是指个体所扮演的一系列工作角色。职业是静态的分类性描述,而职业生涯规划是一个动态的发展性过程,它涵盖了一个人从职业学习开始到职业劳动最终结束的这一人生职业过程,它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程,而且还包括个人对职业生涯规划发展的设想和期望。

职业生涯规划是指劳动者在自我发展过程中所经历的一系列阶段的过程,每个阶段都有不同的任务、活动和目标。按时间顺序,可以将一个人一生所从事的职业分为早期生涯、中期生涯和晚期生涯三个发展时期。在这三个时期中,依据休普的理论,又可以将一个人





的职业生涯分为四个阶段：探索阶段、创立阶段、维持阶段和衰退阶段，如图 7.1 所示。

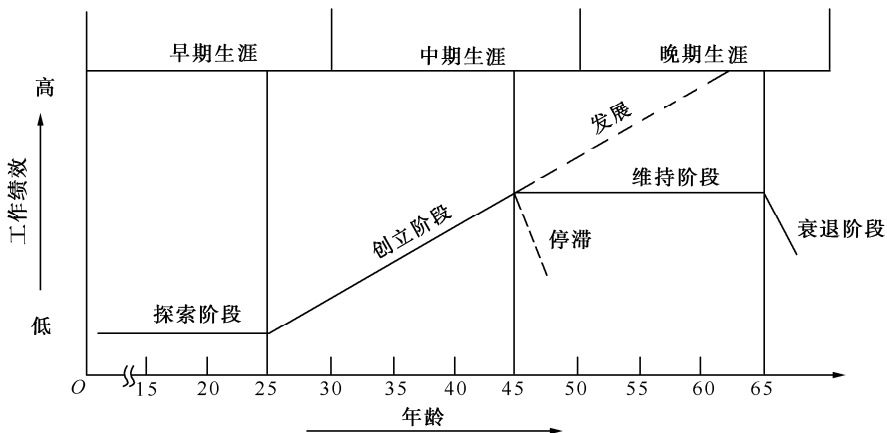


图 7.1 职业生涯阶段模型

（1）探索阶段：年龄通常在 15~25 岁之间。这一阶段主要是个人逐步缩小自己职业选择的范围，并初步进行尝试和确定职业。该阶段的具体任务为：确定所喜欢的工作类型，在可供考虑的职业中选择最好的职业领域开始工作。

（2）创立阶段：年龄在 25~45 岁之间。该阶段的具体任务为：逐步积累工作经验，建立稳定的地位，并逐步提高自己的工作能力以求尽快升迁或晋升。

（3）维持阶段：年龄在 45~60 岁之间。具体任务为：维持既有的职位和成就，按既定的方向工作。

（4）衰退阶段：年龄一般在 60 岁以上，是精力、体力减退时期，也是人们逐步退出职业舞台的时期。该阶段的具体任务是制定退休计划并开始退休生活。

在个人职业发展过程中，每一个阶段都与前后阶段有着密切的联系，共同决定着职业的发展趋向。同时每个人作为生物意义上的个体，有着独特的生命特征，因此职业发展的趋向必须依赖于每个人不同年龄和发展阶段的特征。不同个体之间的个性、能力、兴趣不同，在面对同一环境时所获得的现实机会也会有很大差异。因此，在职业发展的不同阶段进行选择 and 决策时，应在个体特征与现实机会之间进行平衡。

### 7.1.2 大学生职业生涯发展阶段

大学生职业生涯发展特指大学生在其一生发展过程中所经历的一系列阶段的过程。从职业生涯阶段模型中可以看到，大学时代正处在职业生涯的探索阶段。这一阶段又可分为适应期（大学一年级）、探索期（大学二年级）、拼搏期（大学三年级）、冲刺期（大学四年级）四个时期。处于适应期的大一学生，主要任务是正确认识大学，认识自我，进行生涯剖析；处于探索期的大二学生，主要任务是打好基础，拾漏补遗，进行生涯规划；处于拼搏期的大三学生，侧重拓展素质，科技创新，进行专业成才引导；处于冲刺期的大四学生，则需要就自己的未来职业生涯做出关键性的决策。根据大学生活的四个时期，可以把大学生在校期间的职业生涯发展进一步细分为：职业生涯概念形成、基本能力和素质培养、职



业定向、就业准备和引导四个阶段。

### 1. 职业生涯概念形成阶段

这一阶段的主要任务是形成正确的人生观和价值观，逐步树立正确的职业生涯观念。在此阶段的大学生，首先需要克服对家长的依赖心理，学会独立料理自己的生活，独立规划自己的人生；其次，应该初步了解职业生涯相关方面的知识，这些知识可以通过参加社团活动和与高年级的学生沟通交流来获取。同时，需要结合所学专业以及个人的兴趣和爱好等大致确定自己未来发展的基本目标。

下面是某师范大学公共事业管理专业为大一学生确立的专业素养发展的基本内容和目标，供参考。

#### 【案例 7.1】

#### 城管专业（师范类）学生专业素养发展的基本内容与目标

##### 一、日常行为习惯养成

身心健康、举止文明，日常行为符合大学生守则的基本要求。

##### 二、道德品质养成

有正确的世界观、人生观和坚定、正确的政治方向。

##### 三、专业情意养成

对所学专业有比较浓厚的兴趣，并初步形成必要的职业理想和职业道德。

##### 四、专业认知养成

1. 了解本专业的培养目标、培养规格和培养计划（教学计划）。

2. 了解所学课程的理论体系及相关学科的发展脉络；掌握与本专业相关的基础知识和基本理论。

##### 五、专业能力养成

1. 具备初步的教育研究能力（问题发现和筛选能力，研究设计能力，文献检索和加工能力，问卷设计和数据统计、分析能力）和社会调查能力。

2. 具备一定的听、说、读、写能力。

3. 运用电脑进行办公自动化处理的能力、课件制作能力。

4. 具备较强的管理能力（包括判断能力、决策能力、组织协调能力和公关能力等）。

5. 教育教学能力（包括教学设计和组织教学能力以及讲课能力和板书能力等）。

### 2. 基本能力和素质的培养阶段

这一阶段的主要任务是掌握基本技能，提高自身的基本素质和能力，并通过参加实践活动了解社会、了解职业、了解自己，同时不断调整职业预期。

在这一阶段的大学生，首先应认真学习专业知识，奠定扎实的专业知识基础；培养自己的组织管理能力和团队协作精神；全方位展示自己的才能，发展和发展自己的需要和兴趣，树立科学的世界观、人生观和价值观；应尽可能结合专业发展要求参加各种实践活动，通过实践，发现自己的优势和劣势，并早日完成由“校园人”到“社会人”的过渡。其次，应进一步强化以下能力：独立学习、获取知识的能力；独立分析、解决实际问题的能力；



一定的逻辑思维与丰富的想象、创造能力；组织管理与社会活动能力；机智敏捷的应变能力、沟通能力。

### 3. 职业定向阶段

这一阶段的主要任务是结合自己的兴趣和专业能力，做出科学的职业定向。在此阶段的大学生已经对所学专业有了一个大致的了解，在集体的学习生活中逐渐开始了解真正的自我，可以客观地评价自己的能力与优缺点。同时，个人的世界观也在逐步形成，已经具备职业定向的主客观条件，可在客观评价自我的基础上进行科学的职业生涯规划。因此，在这一基础上，大学生应重新审视自我，找出差距与不足，争取在校期间就能够弥补这些不足。

### 4. 就业准备和指导阶段

这一阶段的主要任务是根据就业市场供求变化，及时调整就业方向和职业发展目标，为自己的未来职业生涯做出关键性的决策。在这一阶段，大学生需要正确评价自己的职业目标，认真分析前期的准备是否充分，并根据自身发展状况和社会因素，及时调整自己的就业方向和职业发展目标，以找到真正适合自己发展的职业道路。

#### 【案例 7.2】

小黄 1998 年考入大学，就读于焦作市某大学机电工程专业，在四年大学生活中，小黄牢记父母的教导，刻苦学习，各科专业课成绩都很优秀，但小黄始终没有考虑过自己毕业后的职业发展。

转眼间临近毕业，虽说已有几家公司对小黄有意向，但小黄一直决定不下到底在哪个行业发展，去哪家公司工作。看着同学们陆续签约，小黄心里很着急，在父母的劝说下，小黄进入一家日资企业工作，但干了不到 1 年，小黄就因为工作不适应而辞职；小黄的第二份工作是在一家民营企业当技术员，只做了 7 个月就离开了；而在今年的 9 个月时间内，他走马灯似地换了 4 份工作，做过市场营销、计算机程序员、工厂电工等，最后一份工作他仅干了一个星期就辞掉了。现在小黄又回到了他已非常熟悉的人才市场，重复他习以为常的动作——投简历、面试，再投简历、再面试……他感到非常苦恼和迷茫：不知道自己究竟适合什么职业？

小黄虽然学的是机电工程专业，但他对技术工作一点兴趣都没有，当初报考该专业只是家人的安排。就业时，他选择做技术型工作也是因为不得不选择与专业相关的职业，希望能“骑牛找马”。但是几年下来，“马”没找到，他依然骑着一头自己不喜欢的“牛”。<sup>①</sup>

小黄在职场中的一系列遭遇，不仅使小黄感到困惑，而且也是许许多多像小黄一样的大学毕业生的困惑。为什么小黄的“马”没有找到呢？为什么小黄步入职业生涯发展的创业阶段感到茫然失措呢？很大程度上在于小黄在大学生活的四个阶段，都没有从职业生涯发展的角度来计划自己的大学生活，更没有在就业准备和指导阶段对未来的职业选择做出科学的决策。

<sup>①</sup> 源自：<http://www.netbig.com>

有关部门对 2004 年应届毕业生所进行的调查显示,三分之一的学生对于就业准备属于“临阵磨枪型”,直到毕业才考虑职业发展;另有 50% 的学生到毕业前一年才开始考虑职业发展;只有 4% 的学生是在入学以前考虑职业发展的;仅有 9% 的学生在中学时就已开始寻找自己的职业发展方向。未能从职业生涯发展的角度规划自己的大学生生活是导致许多大学生在就业时感到措手不及的一个重要原因。因此,对于在校的大学生来说,树立职业生涯发展的观念,为自己未来的职业发展打下一个好的基础是至关重要的。

## 7.2 大学生职业生涯规划

通过对前一节的学习可知,大学生在不同的阶段都有相应的职业生涯发展任务。如何进行职业生涯规划直接影响着大学生职业生涯的发展。为此,本节主要就如何理解大学生职业生涯规划以及在校大学生如何进行职业生涯规划等问题进行简要介绍。

### 7.2.1 职业生涯规划概述

职业生涯规划,又称为职业生涯设计,是指个人在对自己的兴趣、爱好、能力和其他个性特点等进行综合分析与评定的基础上,结合时代特征,综合考虑各种社会因素,根据自己的职业倾向,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。

职业生涯规划对人生成功有着极其重要的作用。就大学生而言,从长远看,职业生涯规划有助于明确个人职业生涯发展的目标,使大学生能够更加有意识地了解自己、了解周围的环境,以便在纷繁的社会生活中找到适合自己的人生目标,并不断地发掘和拓展自己的潜能,最终达到事业的辉煌;从短期看,大学生职业生涯规划可以提高大学生就业、创业和立业的能力与素质,对增强大学生的竞争力有着重要意义。

职业生涯规划学说起始于 20 世纪 60 年代,作为一个专业诞生于美国,并在加拿大、瑞士、法国和新西兰等国家得到快速发展。西方发达国家一直比较重视职业生涯规划,许多国家的学校教育中早就有职业生涯规划辅导这一课程。在美国,许多中学在学生们上八年级(高中)时,往往要请专家给学生做职业兴趣分析,并根据其暴露出来的特征进行有效引导,达到以兴趣定职业方向的目的。我国有关职业生涯规划的研究与应用起步较晚,20 世纪 90 年代中期职业生涯规划学说被引入中国。第一本系统阐述职业生涯规划理论的专著首先应用于企业中,关于大学生职业生涯规划的研究还处于探索阶段。

### 7.2.2 大学生职业生涯规划的意义和方法

#### 1. 大学生职业生涯规划的特征

大学生职业生涯规划是指大学生结合个人自身情况以及各种社会因素,为自己确立职业目标,选择职业道路,确定发展计划,并为实现职业目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。

大学生职业生涯规划本质上是一种围绕职业生涯目标而进行的目标管理,即通过职业



生涯规划使大学生在大学就读期间就明确其预期的目标和台阶，从入校之始就置身于一种有目标、有计划、有行动的可持续发展之中，减少成长中的误区，提高学习效率，为职业生涯的成功奠定坚实的基础。

大学生职业生涯规划主要具有以下特征：

(1) 对象的广泛性。大学生职业生涯规划的对象是各级各类高等院校的学生，即既有全日制在校本、专科大学生和研究生，也有通过成人函授、自考等途径学习的学员。

(2) 对象的个体性。大学生职业生涯规划是针对某一个体的行为设计，是大学生社会化的初始行为，而非群体或组织的行为经历。

(3) 内容的计划性。由于缺乏实际的职业工作经历，大学生职业生涯规划侧重在计划，即侧重于为形成与未来职业生涯需求相关的能力与素质奠定基础。

(4) 过程的系统性。大学生职业生涯规划是一个渐进的过程而不是静止的蓝图；大学生职业生涯规划是一项考虑国家、社会、学校及自身特点等因素形成的系统工程，而不是单一因素作用的结果。

## 2. 大学生职业生涯规划的意义

(1) 有利于促进大学生的职业生涯发展。职业生涯发展是通过职业活动实现的。职业生涯规划是职业生涯发展的第一步，职业生涯规划主要有两部分组成：一是目标确定与分解，二是实现目标的措施与步骤。成功的职业生涯规划，通过务实的目标和具体的措施，可为职业生涯发展创造基本的前提。有了具体的目标，就有了前进的方向和动力；有了措施，就能加强自我控制。任何一个想在职业生涯中取得成功的人，都必须具有明确的奋斗方向，并能通过控制自己而做出的实实在在的努力。而这一切，都是实现职业生涯发展的必要条件。

### 【案例 7.3】

美国有一名叫威廉·乔治的人，他的职业道路是这样规划的：进大学学习技术与管理，进政府锻炼人际交往能力，进小公司寻找实践机会，成为大企业最高主管。他进政府后被提拔到美国海军总司令特别助理的位置，但熟知自己的乔治毅然辞去这个官位，去了一家小公司；30岁那年便实现了自己的目标，成为著名的利敦微波公司总裁。<sup>①</sup>

由案例 7.3 得知，威廉·乔治正是由于早在上大学之初就有意识地做了初步的职业生涯规划，才为实现自己的职业理想创造了较好的条件。首先，他有一个明确的奋斗目标，“进小公司寻找实践机会，成为大企业最高主管”。确定了清晰而合理的职业生涯方向后，即使在面对外界因素的干扰时，也能够很好地控制自己，向自己的职业目标努力。乔治毅然辞去官位，去了一家小公司，他这样做的目的无非是坚定自己的职业信念，实现早已规划好的职业生涯发展道路。

可见，只有严谨、科学的职业生涯规划，才能使大学生正确分析个人的就业条件和与之相适应的就业环境，具有目的性、计划性和可行性，从而有助于促进职业生涯发展。

(2) 有利于适应社会经济发展的需要。适应社会经济发展需要是个人职业理想实现的

<sup>①</sup> 源自：<http://www.people.com.cn>

前提。在研究职业及职业素质、职业道德及职业道德规范、职业个性、职业选择等内容的过程中,通过多种角度了解社会、了解职业,其重要的目的之一就是为了使大学生能够通过职业生涯规划,按照社会经济发展需要来确定、调整自己的职业理想,更好地服务社会,促进社会经济的发展。

(3) 有利于引导、推动学生的在校学习。扎实的学识和较高的综合素质是实现职业理想的内在因素,“明天”职业理想的实现依赖于“今天”的勤奋努力。通过职业生涯规划,对未来可能从事的职业特点和具体要求进行分析,可以使大学生明确在校期间学习和发展的具体目标,意识到学习的社会意义和实践价值,增强学习的动力。职业生涯规划中的具体措施和安排,有助于“今天”的养成教育,使大学生在大学学习期间学会做人、学会求知、学会处事,不断鞭策自己,督促自我,掌握职业技能,为将来顺利就业、尽快适应社会奠定扎实基础。

总之,从一定意义上讲,大学生职业生涯规划是一种人生的规划,是命运的抉择。合理的大学生职业生涯规划有助于大学生更好地为自己的发展定位,进而确定出合理、可行的职业生涯发展方向,尽快实现人生目标。

### 3. 大学生职业生涯规划的方法

“知己知彼,百战不殆。”一般而言,大学生在进行职业生涯规划时,应从自我认识、自我评估和环境分析等方面着手进行。

(1) 自我认识。自我认识就是通过对自我以往经历的分析,发现自己的个性特点、职业兴趣与职业能力倾向。自我认识时,最重要的是要明确自己的优势在哪里,弱势在哪里。这里,可借用 SWOT 分析法来进行理性的自我认识。SWOT 分析法(自我诊断方法)是一种能够较客观而准确地分析和研究一个单位现实情况的方法。利用这种方法可以从中找出对自己有利的、值得发扬的因素,以及对自己不利的、如何去避开的东西,发现存在的问题,找出解决办法,并明确以后的发展方向。根据这个分析,可以将问题按轻重缓急进行分类,明确哪些是目前急需解决的问题,哪些是可以稍微拖后一点儿的事情;哪些属于战略目标上的障碍,哪些属于战术上的问题。该方法很有针对性,有利于对照自己做出较好的规划。SWOT 四个英文字母分别代表 strength, weakness, opportunity, threat, 其意思分别为 S——优势、W——劣势、O——机遇、T——威胁。从整体上看,SWOT 可以分为两部分。第一部分为 SW,主要用来分析内部条件;第二部分为 OT,主要用来分析外部条件。我们主要来看分析内部条件的 SW,其中 S(优势)包括:做过什么,学了什么,最成功的是什么;W(劣势)包括:性格弱点,经验或经历中欠缺什么。具体分析思路如下。

#### ① 优势。

a. 做过什么。即已有的人生经历和体验,如曾担任学生干部,曾参与或组织过实践活动,曾获得的奖励等。这些阅历可以从侧面反映出一个人的素质状况,因而备受企业的关注,同时在自我分析时,要善于利用过去的经验来选择和推断未来的工作方向与机会。

b. 学了什么。即在学习期间,你从专业中获取了什么,通过参加社会实践活动,提高和升华了哪些方面的知识。专业的选择与专业学习可在一定程度上决定你的职业方向,因此尽最大努力学好专业课程是生涯规划的前提之一。同时你要善于总结,真正将其内化为自己的智慧,可以想象一个手持不及格成绩单的应聘者不会得到满意的结果。



c. 最成功的事情是什么。你可能做过很多事情，但最成功的是什么？为何成功？偶然还是必然？通过分析，可以发现自我性格中优秀的一面，如坚强、果断、智慧超群以及其他独到之处，以作为进一步挖掘深层次优势的动力之源，这也是职业生涯规划的有力支撑。

② 劣势。

a. 性格弱点，即个人性格的“不足”和“缺陷”。例如，一个独立性很强的人很难与他人合作，而一个优柔寡断的人难以担当企业管理者的重任。但是，性格的“不足”和“缺陷”是相对的，并不是绝对的。谨慎、自控、守秩序的人显然不适合从事策划或艺术工作，而感情丰富、富有想象力的艺术家注定在会计、出纳、秘书等工作领域难有较好的发展。关键是大学生能否在职业规划和选择中避开自己的性格弱点，同时又能发挥自己性格上的优势。霍兰德认为，每个人的性格和天赋决定了其职业性向。根据劳动者的性格特征和择业倾向，可将劳动者细分为特征各异的 6 种基本类型：实际型、探索型、艺术型、社会型、创业型和常规型。同时，霍兰德还指出了每种类型劳动者适合于哪些具有某种共同性质的工作及主要的职业发展方向，如表 7.1 所示。劳动者找到了与其自身类型相适宜的职业，其才能与积极性就有可能充分发挥。

表 7.1 性格特征与职业类型对应表

劳动者类型	性格特征	适宜职业
现实型	真诚坦率、讲究实际利益、持久、稳定	机械师、操作工、飞行员、卡车司机、农民等
调查研究型	分析、批判、理智、创造、独立、好奇	科学家、记者、研究开发人员等
艺术型	感情丰富、富有想象力、易冲动、有主见	音乐家、诗人、剧作家、导演、画家、策划人员等
社会型	合作、友好、助人、善社交	社会工作者、教师、咨询师、议员等
企业家型	自信、进取、乐观、冒险、精神饱满	经理、推销员、律师、房地产商等
常规型	谨慎、服从、守秩序、自控、缺乏灵活性	会计、秘书、图书管理员、出纳员等

b. 智能缺陷。寸有所长，尺有所短。这一点，更能体现在个体的智能因素方面，因此，大学生在分析自我性格弱点的同时，也要对自己的智能缺陷有所了解。

c. 经验或经历中欠缺什么。也许你曾多次失败，就是找不到成功的捷径；或需要你做某项工作，而之前又从未接触过，这都说明经历的欠缺。欠缺并不可怕，怕的是自己还没有认识到，一味地不懂装懂。因此，大学生在分析自我经验和经历时，应该善于发现经验和经历中的欠缺，认真对待，并努力加强和提高。

总之，在自我分析时，对自己的认识一定要全面、客观，不回避短处，在运用上述办法时，最好同时参照家长、老师、同学和朋友等的意见来纠正自我认识中的偏差，以便更加准确地把握自身的优势与劣势。

(2) 自我评估。自我评估就是对自己进行全面分析，通过自我分析，认识自己、了解自己，这是实施职业生涯规划的重要一步。通常情况下，自我评估包括评估自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商等。自我评估可采用 W 分析法进行：Who am I?（我是谁？）——面对自己，真实地写出每一个想到的问题，并按重要性进行排序，如自己的专业、家庭情况、年龄、性格、动手能力、思考能力等。What will I do?（我想做什么？）——可以从小时候开始回忆，将自己喜欢做的事情写下来。What can I do?（我会做什么？）——可以把自己有能力做的，且通过潜能开发能够做的事写下来。What does the situation allow me to do?（环境支



持或允许我做什么？）——将自己所处的家庭、单位、学校、社会关系等各种环境因素考虑进去。What is the plan of my career and life?（我的职业与生活规划是什么？）——综合考虑内部因素与外部因素，制定出短期和长期的规划。

在进行自我评估时，还需要了解以下问题：

- 对职业生涯发展阶段的认识；
- 对自己职业需要、动机、兴趣的认识；
- 对自己理想、信念和世界观的认识；
- 对自己职业能力的评估；
- 对自己职业性格的认识；
- 对自己职业教育和培训的认识；
- 对自己专业发展的认识；
- 对自己工作经历的认识；
- 对自己身体状况和心理素质的认识；
- 你最喜欢的职业是什么，你能够从事什么职业。

下面是一个对自己有着正确认识和评估，并争取各种机会实现自己职业理想的事例，希望能给大学生们一些启示。

#### 【案例 7.4】

放着人事管理师不做，却要去业务部干技术员。阿伟刚递上申请，整个公司立刻就炸开了锅。有猜测的，有惋惜的，有起哄的。但这一切都没能阻止他的决定。

阿伟大学毕业后在内地一家金融机构谋职，工作轻闲、舒适，每日衣衫光鲜，香车饭局，很是让人羡慕。但阿伟前后做了不到半年就自砸铁饭碗，卷起铺盖，挥挥手来到了南方这片热土。他说，虽然不知道自己是否能开创一番事业，成就一片辉煌，但有一点他十分明确：不想让自己的青春年华在报纸茶水上流逝。

最初，阿伟进了深圳一家著名的台资电子集团人事部。快节奏的生活，高效率的运转，严谨的管理体系，完善的激励制度。像哥伦布发现新大陆一样，阿伟如饥似渴地潜心钻研，很快就融入了这个崭新的世界。就在他设计了一个员工刷卡新软件，为公司带来显著效益，资方考虑给他晋级时，阿伟忽然递上请调申请，要求到业务部工作。而业务部此时只需增补一名技术人员。“人往高处走”，在公司的经营理念中，从来没有如此先例。但是阿伟最终说服了主管，并坚持降薪去了业务部。因为那里有更好的发展空间。而他更知道，他的位置并非只是一个技术员。

半年过去了，因为格外地辛苦、努力，阿伟消瘦了整整 5 公斤，但他所得到的又何止是 5 公斤这一简单的数值所能相比的呢？借助现代化的传媒，结合所操练的技艺，阿伟不仅让所有的人看到他不是在“作秀”，而且赢得了同事的尊敬和友情。

在不断的奋飞与进取中，阿伟成了业务部的一颗明星。他赢得了公司年度“十佳”员工称号，继而被一家客户评为“杰出供应商服务奖”，接着又被公司提升为工程师。阿伟在业务部如鱼得水，如虎添翼。一年后他成为国外分部主管。两年后，他成为公司第一位来自大陆方面，也是最年轻的副总经理，为自己的选择谱写了璀璨的华章。<sup>①</sup>

① 源自：董文强，谭初春，大学生就业指导，西北工业大学出版社，2004





(3) 环境分析。环境分析主要是对社会大环境(包括当前社会、政治和经济发展趋势)、社会热点、职业门类分布与需求状况等的分析以及对用人单位和人际关系的分析。下面主要就用人单位分析和人际关系分析进行简要介绍。

① 用人单位分析。用人单位是实现个人抱负的舞台,因此,这是进行职业生涯规划时应着重考虑的部分。在进行用人单位分析时,应对你将可能置身其中的企业的各个方面进行详细了解:企业领导人的能力与抱负、企业文化、规章制度建设情况,特别是企业的人力资源方面的规划是否完善;企业的工资福利制度是否完善;是否拥有教育培训、出国进修等再学习机会,企业组织的发展状况及自身是否拥有职务升迁的机会,在该企业是否拥有顺利实现自己职业生涯规划的可能,等等。

② 人际关系分析。处于社会大环境中的个体,不可避免地要与人打交道,因此,人际关系分析应作为相当重要的因素,在制定职业生涯规划时予以考虑。对人际关系的分析应着重于以下几方面:个人职业过程中将同哪些人交往,其中哪些人将对自身发展起重要作用,是何种作用,这种作用会持续多久,如何与他们保持联系,可采取什么方法予以实现;工作中会遇到什么样的同事或竞争者,如何相处、对待,对自己的影响怎样,等等。

### 7.2.3 大学生职业生涯规划常见误区及规避

大学生在进行职业生涯规划时,因对社会生活、人际交往、职业理想等问题的认识不足,往往会出现一些职业生涯规划误区,只有走出误区,才能达到最佳的就业与创业效果。下面简要介绍大学生职业生涯规划常见误区及规避措施。

#### 1. “狭隘的成就意识”误区及规避

作为青年群体中的一员,大学生都希望将成就一番事业作为自己追求的人生目标。这固然是有理想、有抱负的好现象。但是,部分大学生成就意识狭隘,认为只有声名鹊起才算是取得了职业成就。例如,不少大学生梦想成为企业家或大经理、大老板,要走商业巨子之路,即使是低调一点的也倾向于把职业发展目标定位在中级、高级管理人员,而不愿意把自己的发展定位在“一般基层工作者”,不愿意从基层做起。这对大学生的成长是非常不利的。大学生必须调整心态,既要面向未来,又要脚踏实地,坚信“不积跬步,无以至千里”的真理,从基层做起,一步一个脚印地实现自己的职业生涯目标。

#### 2. “急功近利”误区及规避

随着社会的发展,我国大学生的择业标准也在不断改变,即从过去单纯的“实现自身价值”过渡到现在的自我发展与物质利益并重。但是,部分大学生受社会世俗观念的影响,常常表现出急功近利的特点,功利意识过强,经济利益观念过度膨胀。受这种观念支配,一些大学生要么放弃职业生涯规划,采取随波逐流、得过且过的态度;要么不考虑自己的职业兴趣和优势,择利而就,一味地将未来的就业倾向定位在报酬提高、工作稳定或工作轻松的单位,而不从个人职业生涯发展的角度确定发展目标和择业意向。要克服这一误区,首先要转变就业只是为了生存的观念,始终站在职业生涯发展的高度来规划人生。其次,

要坚信“一分耕耘，一分收获”、“世界上没有免费面包”的生存法则，克服惰性，战胜自我，努力将正确的理念转化为现实的行动。希望下面的案例能对大学生们排除急功近利的心理有所启迪。

### 【案例 7.5】

老张的儿子小斌 2001 年大学毕业，老张在打听到儿子所学专业的就业前景不乐观时，并没有像其他家长一样急于帮儿子找一份专业对口、“门当户对”的工作，而是引导其降低就业门槛不要盲目攀高和急于求成，并鼓励儿子在一家私营企业找了一份仓库保管员的工作。小斌十分珍惜这一工作机会，虽然工作累，报酬又不高，但他干得认真真。“大学生干小学生的活”，当许多同学对小斌的举动疑惑不解时，他反而爽快地回答：“坐而论道，不如眼到手到，我这是骑驴找马，先干起来再说。”一年后当许多同学还在待业时，他却因一项改进原材料入库验收程序的合理化建议被采用，而备受老板器重，如今早已坐上了厂长助理的位置。<sup>①</sup>

### 3. “自卑”误区及规避

一些大学生在职业生涯规划过程中常常产生自卑心理，主要表现为：对自己的能力评价过低；面对复杂多变的社会现实和日益严峻的就业压力，消极悲观，将职业生涯规划视为奢侈的事情；认为即使自己规划的再好，也无法转变为现实。消除这种误区的关键是要学会正确地评价自己，适当放大自己的优点；同时，要经常对自己进行积极的心理暗示，克服畏难情绪和自卑心理，以“天生我才必有用”的心态去面对现实。

总之，大学生职业生涯规划，对大学生人生目标的实现和社会的发展都具有一定的现实意义。限于篇幅，本章仅对与大学生职业生涯发展直接相关的几个问题进行了简要阐述。希望大学生们能在这一基础上，树立正确的职业生涯规划意识，运用合理、可行的职业生涯规划，去指导自己的学习与实践，早日成长为优秀的人才。

## 思考与实践

1. “有志者立长志，无志者常立志。”你过去是“立长志”还是“常立志”？思考立志没有实现的原因。
2. 什么是职业与职业生涯？它们之间有何关系？
3. 职业生涯规划一般有哪些方法？谈谈你自己的职业生涯规划。

<sup>①</sup> 源自：吉文林．就业与创业指导．中国农业出版社，2003



## 第8章 大学生择业原则与择业心理

**【内容提要】** 大学毕业生在面对激烈的求职竞争时，其择业的心理往往十分复杂，极易产生矛盾心理。本章首先阐述了大学毕业生在择业时应该遵循的主要原则，其次对大学毕业生常见的择业心理问题进行了分析并提出了大学生择业心理调适的途径和方法。

大学毕业是人生旅途的一个重要转折点。每个大学生在毕业时都渴望找到一份称心如意的工作，选择一个理想的职业，实现自我价值和社会价值。但是，良好的愿望并不等于现实。特别是近几年来出现的大学生就业难现象，已经成为沉重的社会热门话题。大学生择业的过程既是体现个人生活理想与追求的过程，也是检验个人所掌握的知识、技能和所形成的人格、择业观是否与社会需要相符合的过程。大学毕业生的就业不仅受到社会条件的约束，也受到自身心理的影响和制约。正是不同的心理活动和个性心理特征，支配着个人的择业行为。

### 8.1 大学生择业原则

所谓择业原则，是指在选择职业岗位时应当遵循的基本要求，是一个人在认识和处理职业选择问题时的准绳。在具体的职业选择过程中，每一个人都希望找到一份与自己兴趣、爱好、能力相当的职业，然而要实现这种理想却不容易。因为就业涉及社会、经济、文化以及家庭等诸多因素，并不是单凭主观愿望就能解决的。大学毕业生在就业过程中，能否把握正确的职业岗位选择原则，不仅关系到个人能否找到合适的职业岗位，而且影响到个人的成长、成才和职业理想的实现。一般来讲，大学生在选择职业岗位时应遵循以下原则。

#### 8.1.1 服从国家需要原则

服从国家需要原则，是指在选择职业岗位时把国家和社会的需要作为择业的出发点和归宿，以社会对自己的要求为准绳，依据现实条件，统筹考虑，进而决定自己的职业岗位。

高校毕业生就业制度的改革，使大学毕业生有了更多的择业自主权，但是，这种所谓的择业自主权仍然是相对的、有条件的，并非可以不顾国家需要，一味地追求“自我设计”。作为党和国家教育培养多年的大学毕业生，有执行国家就业方针、政策和根据国家需要服务的义务。虽然大学毕业生在择业过程中，可以根据个人意愿选择用人单位，但作为当代大学生，上大学还不完全是一种投资于未来发展的个人行为。大学生上大学所缴纳的学费只是培养费的一小部分，国家和社会为大学生的成才付出了很大的代价。因此，大学生就业不仅仅是个人行为，还应服从国家的需要。应该把国家利益和社会需要放在首位来考虑，把个人意愿与国家需要结合起来，把个人理想融入祖国和人民的共同理想之中。当个人利

益与国家利益发生矛盾时,应该顾全大局,服从国家的需要,到祖国最需要的地方去建功立业。只有根据国家需要适时调整自己的择业意向,培养符合社会需要的职业兴趣,才能集中精力全身心地投入工作,更好地实现个人价值,做出成就。

当前,我国国民经济建设中的发展重点是能源、交通、原材料、通信、国防、航空航天、农林等部门或行业;国有大中型企业是我国国民经济的重要支柱,是国家加快经济发展的重点;大力发展第三产业是我国经济发展的一项战略决策;非公有制其他所有制形式,如“三资”企业、私营企业等,也是我国经济结构中的重要组成部分。这些行业、部门或单位在未来势必成为我国人才需要的主要市场,因此,大学毕业生在选择职业时,应该首先立足于国家需要。

### 【案例 8.1】

#### “我要做国防事业的铺路石”

“我们是从清华大学毕业的极普通的学生,仅仅因为我们投身到伟大的事业中去,仅仅因为我们把自己的事业与国家、人民联系在一起,才使我们的事业有了光环”。这是投身祖国国防事业的清华大学毕业生朱凤蓉少将说过的一段话。

如今,在又一个大学毕业生走向社会的季节里,许多朱凤蓉的清华校友,许多首都大学生没有留恋大城市的舒适和繁华,无怨无悔地选择了西部,选择了基层。

班级成绩排名第一,专业成绩排名第一,没想到这样优秀的清华大学毕业生张颖是这样一个人。她选择了去位于四川绵阳的中国工程物理研究院工作。

在大三那年的暑期社会实践中,马兰之行坚定了她为国防事业献身的信念:“我们坐的火车在戈壁滩上临时停车,停了很久,望着那样的茫茫戈壁,完全想不到会有马兰那样的一片绿洲,真的感到人的力量其实很强大——如果没有人去开垦,戈壁中永远不会有绿色。社会上也有舆论,说我们选择国防很傻,自己有时候也感到茫然,但每一个渺小的人都做一点小事就能够积累成大事,沙漠也就会有绿洲。”

以张颖的优异成绩,她可以留在清华直读博士。但她和男友共同决定去西部工作。她说:“我们学的是核专业,对自己的专业很感兴趣。希望在那里能多工作一些时间,干出点事情来。我们可能成为不了国防事业的基石,但我们愿意做国防事业的铺路石。”

5月,张颖光荣地成为了一名中共预备党员。在入党申请书里,她这样形容马兰之行带给自己的感受:“那里没有大城市的喧嚣,生活单调,但是那里有无数普通的战士,把青春献给了大漠戈壁,他们的事业才是最伟大的。我感到原来自己所学的专业是非常有价值的。我热爱自己的专业,虽然它不能为我带来丰厚的收入,也不能带来什么权力。”<sup>①</sup>

### 【案例 8.2】

#### 青春之花盛开唐古拉山

——记中铁十七局总工程师邵尧霞

简历:邵尧霞,1996年毕业于太原理工大学,先后参加了208国道、109国道、呼武公路的建设;2002年担任中铁十七局集团四公司青藏铁路唐古拉山工地副总工程师兼工程部部长;山西省劳动模范、“全国五一劳动奖章”获得者,全国三八红旗手,等等。

<sup>①</sup> 改编自:工人日报天讯在线,2005年03月01日, <http://www.sina.com.cn>



格言：只有把个人的理想追求融入到建设祖国、报效祖国的伟大事业之中，人生才有价值，青春才会闪光！

2002年3月，邵尧霞报名参加了青藏铁路的建设，这一年她28岁，是中国铁道建筑总公司十七局集团一名普通的技术人员。在海拔5000米以上的唐古拉山，连呼吸都困难。然而，就在这片被喻为生命禁区的土地上，她——一位年届而立的青年女子，不仅待了下来，而且干出了一番事业。

作为工地上唯一的女性，邵尧霞面临着比其他人更多的挑战。开始一段时间，工地上没有女厕所，这样，在工地“方便”就成了大问题。工地周围无遮无拦，避不开人眼，走远点吧，又怕遭遇野兽袭击。无奈之下，邵尧霞坚持上工地前不吃稀饭，不喝开水，常常因缺水引起嘴唇开裂和便秘，最终得了“恐尿症”。还有一个困难就是洗澡。在唐古拉山，洗头洗澡这些平常小事都成了大难题。因为洗头洗澡容易引起感冒，一感冒就容易引发有生命危险的肺水肿和脑水肿。半个月洗一次头，一个月洗一次澡，由于脏兮兮的，邵尧霞总不好意思往人群里站。

作为一名年轻的技术干部，破解施工中的技术难题是她的天职。在生产第一片预制梁时，邵尧霞昼夜蹲在施工现场，严格按照设计规范组织施工，并按照实验要求进行蒸汽养护，结果生产的预制梁还是因出现裂纹而报废。为此她的心情十分沉重。为解决这一重大技术难题，邵尧霞反复查阅资料，虚心向专家求教，并多次进行试验，终于找出产生裂纹的原因。后来，在每片梁顶部纵向加设12根直径12毫米的螺纹钢筋，成齿形布置，终于获得成功。生产的365片梁没有一片出现裂纹，全部达到设计标准。到目前为止，邵尧霞和她的项目部已经取得6项技术革新成果，工友们称她是“雪域高原的智多星”。邵尧霞充满自豪地说这是她最大的骄傲和快乐。

唐古拉山无人区，也是国家野生动物保护区，狼群频繁出没。项目部离工地较远，上工地时，为防万一，邵尧霞总少不了带上一截钢筋壮胆。有天晚上，邵尧霞独自一人赶往现场值班，在离施工现场不远处，突然发现几个黑影在晃动，几道冷飕飕的绿光直射过来。是狼？这个念头刚刚闪过，几声恐怖的嚎叫声扑面而来。真的是狼来了！幸亏前面不远处停了一辆工具车，不知哪里来的勇气，邵尧霞飞一般地奔过去，一把拽开车门钻进驾驶室，吓得浑身发抖，心都快要跳出来了，不知过了多久，才勉强镇静下来。这时，只见几个黑影在工具车前晃来晃去，一道道绿光在黑夜里对着驾驶室扫来扫去，不时发出令人毛骨悚然的嚎叫声。邵尧霞试着按了几下喇叭，试图把狼赶走，可是，听惯了工地炮声和机械轰鸣声的狼群，根本不怕这一招，反而冲到工具车前，“吱吱嘎嘎”地撕咬工具车的保险杠，还跃上工具车厢，狼爪把驾驶室顶棚抓得“哧哧”作响。不知过了多久，狼群的进攻才停了下来，静静地守候在工具车的周围，似乎在等待时机。狼的等待是因为饥饿，邵尧霞的等待是为了自我保护。就这样，邵尧霞与狼群展开了久久的对峙。等到给工地拉运材料的几辆大卡车驶来，狼群才箭一般地消失在夜色之中。邵尧霞总算捡回了一条命，但真吓坏了，第二天就病倒在床。大家曾调侃地说她是“与狼共舞的女侠”。现在想起这事，邵尧霞仍心有余悸。在一次采访邵尧霞的过程中，记者问她，“到底是什么支撑着你一直坚守在唐古拉山上？”邵尧霞给记者讲了一个故事。在美国，胡佛大坝是一个很重要的工程，环境最为艰苦。当它竣工的时候，当时的总统罗斯福去了，他说了三句话：“我来了，我看了，我服了”。胡佛大坝的环境与三峡大坝不可同日而语，与青藏铁路更是无法相提并论。邵尧

霞说,她也想对青藏铁路说三句话:“我来了,我干了,我自豪”。<sup>①</sup>

案例 8.1 和案例 8.2 说明,到祖国需要的地方工作,可以更好地发挥自己的特长和专业,比在其他地方更能建功立业,成就辉煌的事业。

## 8.1.2 客观性原则

客观性原则,是指在择业时要客观地认识自身的能力水平,客观地认识社会就业环境,并客观地做出职业选择。

随着社会主义市场经济的建立,人才竞争将越来越激烈。一方面,选择职业的群体在不断扩大,这就要求大学毕业生必须正确认识自己,并根据社会需要调整自己的知识结构,不断充实并完善自己,努力为自己创造适合社会需要的条件;另一方面,在你选择用人单位的同时,用人单位也在选择你,大学毕业生必须正视这一客观现实。在运用客观性原则进行职业岗位选择时,大学生应该做到以下三点。

### 1. 客观地认识自己

客观地认识自己,包括客观地认识自己的性格特点,客观地认识自己的能力。正确认识自己是大学生直面人生、战胜困难的第一步。不因为优点而自喜,不因为缺点而自卑。对自己的评价不客观,就会出现评价过高或过低的现象,有可能导致择业失败或失误,产生心理困扰。

(1) 在选择职业岗位时,适当考虑自己的性格特点,充分发挥性格所长是十分必要的。有专家建议,在选择职业时应首先考虑自己的性格特点,外向性格更适合与外界广泛接触的职业,如律师、记者、推销员等;内向性格则比较适合从事有计划的、稳定的、无须与人过多交往的职业,如研究人员、会计、资料管理员等。

(2) 在选择职业岗位时,客观地评价自己的能力也是非常重要的。每个人的情况不同,能力也存在差异。根据不同的能力选择不同的职业岗位,是充分发挥个人素质优势的最佳体现。根据自己的能力所长选择职业岗位,既是胜任工作的需要,也是发挥个人的最大潜力进行创造性劳动的需要。否则将事与愿违,功不成、业不就,贻误事业与前程。

### 2. 客观地了解用人单位

大学生在择业时,往往会出现对用人单位不了解或没有进行对比的情况,于是在择业时带有很大的随意性和盲目性。例如,只图用人单位的名称好听就盲目决定;只挑选大城市而不考虑用人单位是否适合自己;用人单位效益是否好,用人单位是否有发展前景等。为了避免这些盲目性,我们首先应客观地评价用人单位。例如,要了解单位的隶属关系、所有制性质、对人才的具体要求、单位规模、发展前景等方面的信息。信息越全面,选择职业时就越客观。具体要求参见 9.1 节“招聘信息的获取与筛选”的内容。

<sup>①</sup> 节选自:新华网, <http://news.xinhuanet.com>



### 3. 客观地分析就业环境

随着我国社会主义市场经济的推进,社会越来越尊重知识、尊重人才,也将尽可能地大学生择业提供良好的环境。但也应看到,我国目前生产力水平还比较落后,供需形势也不平衡,社会为大学毕业生提供的岗位还不能使人人满意。国家也需要通过宏观调控,控制人才流向,需要鼓励部分大学毕业生到艰苦的地方去工作。另外,就业市场还不完善,不正之风还有可乘之机,这些都是客观现实。大学毕业生必须面对这一现实,一切从实际出发,处理好理想与现实的关系。脱离实际、好高骛远、凭空臆想的做法是不正确的;逃避现实的想法也是不可能的。在择业时,既要客观地认识自己,分析就业环境,也要对自己充满信心,利用自己的优势,充分发挥自己的能力,从而获得竞争的胜利。

与此同时,还需要尽可能地了解国家有关大学生就业的政策和改革措施,了解地方有关的政策和法规等。

总之,每个大学毕业生都应该对自己的能力、性格和所处的环境有个客观公正的评价和正确的认识,结合自己的兴趣、爱好、知识、能力、性格、气质等特点,客观地分析自己能干什么和不善于干什么。只有这样,才能避免择业的盲目性。

#### 【案例 8.3】

##### 这山望着那山高

路某和华某是一起毕业的同学。路某是一个个性张扬、充满自信的女孩;华某是一个做事谨慎、性格沉稳的女孩。在找工作时,路某是非大单位不去,并且以换衣服般的速度,根据用人单位名气的大小变换着自己的工作单位;而华某则是一心一意地在自己的工作岗位上做着自己的平凡工作。正当路某还在变换工作单位时,华某却已经在自己的工作岗位上做出了不平凡的成绩。华一直都在劝说路,让她踏踏实实地做好每一份工作,不要这山望着那山高,如浮萍似的,自己没有根基。后来,多次跳槽的路从自己的经历中醒悟过来,当华的单位再次招聘新人时,她去应聘,立志从小事做起,并主动让华监督她以后的工作,一起进步。<sup>①</sup>

### 8.1.3 主动性原则

主动性原则,是指大学毕业生在职业选择过程中不能消极等待,而应主动选择,积极参与。由于大学毕业生就业制度的改革,大学毕业生在择业过程中更能发挥自己的主观能动性。大学毕业生要想选择到理想的职业,就必须主动参与,敢于竞争。

#### 1. 主动参与职业岗位竞争

竞争是人类社会发展的重要原则,竞争是一种追求,是一种自我实现的追求,它的满足就在于竞争的过程之中,它使参与者体验到自己的能力带来的成功和喜悦。主动本身是一种特殊的行动,它是在没有人要求你去做什么时,你就会自发地去做好。积极主动的人,无论做什么都会有收获。竞争机制冲击着各行各业,也冲击着人才市场。这就要求大学毕

<sup>①</sup> 源自:张建东,钱联平主编,《大学生就业案例教程》,中国人民大学出版社,2002年,第71页



业生要主动把握择业契机，多方面搜集用人单位的需求信息，大胆地向用人单位推销自己，而不能消极地等待学校推荐，等待别人给自己落实工作单位，更不能抱着过去那种“皇帝的女儿不愁嫁”的老观念。运用主动性原则要求毕业生在推荐自己时，不等对方索要材料便主动呈送；不等对方提问就主动介绍；不被动等待对方的回音，而是主动询问。这样，往往给人一种态度积极、求职心切、胸有成竹的感觉。

## 2. 主动做好择业实践的每个细节

第一，选择用人单位：做到提前准备、认真分析，体现层次性；第二，准备自荐书：做到内容翔实、资料完整，具有客观性；第三，自荐：采用多途径、多方式联系，具有针对性；第四，应聘：注重礼节、沉着应战，突出挑战性；第五，签约：平等、协商、审慎、求实，力求发展性。

## 3. 主动提高自身能力

大学毕业生要明确意向中的未来工作岗位对自己知识、能力、技能等方面有哪些要求，然后充分利用在校学习时间，有的放矢地学习、训练和充实自己，提高自己各方面的能力，其中包括思维能力和实践能力。首先，应该培养科学的思维能力。在知识创新、科技创新中，形象思维、直觉思维起着关键性作用。大学毕业生不仅应重视培养自己的科学思维方式，增强思维的灵活性和敏捷性，而且要坚持哲学理论的学习和加强创新思维的训练，还要增强艺术素养。其次，应该培养实践能力。大学毕业生应具备一些基本的能力，如表达能力、实际操作能力、社会适应能力、组织管理能力、创新能力、人际交往能力等。

其中，人际交往能力尤其重要。上海某职业顾问公司对 2004 年大学毕业生职业发展调查显示，31.63% 的学生认为“与人沟通、交往、相处的社交能力”是最能决定就业成功与否的因素，超过“专业知识技能”选项，居第一。然而有趣的是，在问及“大学阶段最应该学习和具备什么”时，57.38% 的学生选择了“专业知识”，而选择“人际沟通能力”这一项的为 0！这两组数据折射出了大学生的心理变化。事实上，大学生在学习生活中，把大部分精力放在专业学习上，漠视对沟通能力的培养；在求职过程中或就业后，却感到沟通能力比专业知识更为重要。人际交往能力是影响工作效率、心理健康甚至事业成败的重要因素，是现代人才应具备的重要素质，是衡量一个人能否适应社会的重要标志。良好的人际交往能力有利于加快大学生社会化进程，使大学生完成从“学生”到“从业人员”身份和角色的转化，更快地适应社会。

## 4. 主动参加国家职业资格认证等考试

国家职业资格证书制度是劳动就业制度的一项重要内容，也是一种特殊形式的考试制度。它是指国家制定的职业技能标准或任职资格条件，通过政府认定的考核鉴定机构，对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价和鉴定，对合格者授予相应的职业资格证书。国家职业资格证书是劳动者求职、任职、开业的资格凭证，是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据，也是境外就业、对外劳务合作人员办理公证的有效证件。因此，在学校期间，大学生应根据爱好结合自己的专业，积极主动地参加各类有益于职业选择的资格认证考试，如秘书资格考试、会计资格考试等，作为自身实力的证明。另外，





也可根据自己的情况,选择参加英语四、六级,微软认证工程师和计算机应用能力等各类证书的考试。

### 【案例 8.4】

#### 一个连简历都保管不好的人,是管理不好一个部门的

《武汉晨报》有这样一篇报道,江汉大学应届毕业生陈某因为一份简历而使他在应聘时栽了跟头。事情的经过是这样的:参加招聘会的那天早上,小陈不慎碰翻了水杯,将放在桌上的简历浸湿了。为尽快赶到会场,小陈只得将简历简单晾了一下,便和其他物品一起匆匆塞进了背包。

在招聘现场,小陈看中了一家深圳房地产公司的广告策划主管岗位。按照这家企业的要求,招聘人员将先与应聘者简单交谈,再收简历,被收简历的人将得到面试的机会。

到小陈面谈时,招聘人员问了小陈三个问题后,便向他要简历。小陈掏出简历时才发现,简历上不光有一大片水渍,而且放在包里一揉,再加上钥匙等东西的划痕,已经不成样子了。小陈努力将它弄平整,递了过去。看着这份伤痕累累的简历,招聘人员皱了皱眉头,还是收下了。那份又折又皱的简历夹在一叠整洁的简历里,显得十分刺眼。

三天后,小陈参加了面试,表现非常活跃,无论是现场操作 Photoshop,还是为虚拟的产品做口头推荐,他都完成得不错。在校读书时曾为学校戏剧社骨干社员的小陈,还即兴表演了一段小品,赢得面试负责人的啧啧称赞。当他结束面试走出办公室时,一位负责的女士对他说:“你是今天面试者中最出色的一个。”

然而,面试过去了一周,小陈依然没有得到回复。他急了,忍不住打电话向那位女士询问情况。那位女士沉默了一会,告诉他:“其实招聘负责人对你是很满意的,但你败在了简历上。老总说,一个连简历都保管不好的人,是管理不好一个部门的。”

不只是新毕业的学子们要注意这些,在工作岗位上的员工更要把小事做细。一些不经意中流露出来的“小节”,往往能反映一个人深层次的素质。<sup>①</sup>

### 5. 非正规性就业:拓展就业新渠道

(1) 被忽略的就业群体。“非正规性就业”是指那些没有按照劳动力市场规范就业的方式而获取职业。在这种就业中,劳资双方一般不签订契约型的合同,即使有合同,也往往因为福利、待遇等规定不明确而形同虚设,没有法律效力。这类就业主要包括自我雇用、家庭内就业、阶段性就业、钟点工、临时工、季节工等。其突出特征是就业的灵活性和低成本性(包括低组织成本、低人力资本、低管理成本)。而目前高校习惯上所说的毕业生“隐性就业”,很大程度上就属于非正规性就业。它的特征是学生毕业后没有明确的签约接收单位,档案放在学校或原籍人事代理部门。但是这些毕业生大多数并不是赋闲在家,而是在通过劳动获得收入。

(2) 正确看待非正规性就业。目前,从事非正规性就业的毕业生还只占少数。部分选择“游击战”或“漂”在城市的毕业生,是因为落户、档案接转、地域选择等方面的原因,不得已而通过“非正规”的就业程序走向社会,主动选择的较少。这主要有两方面的原因:

① 源自:汪中求,《细节决定成败》,新华出版社,2004



从毕业生的观念方面看,一些毕业生仍存在“学而优则仕”的传统观念,就业期望值过高,认为只有到国家机关、事业单位或大型企业,各方面有保障才算是体面的就业,对各种私营小企业和各种带有临时性的工作不屑一顾;另一方面,非正规性就业部门大多规模较小、组织化程度低、稳定性较差、用工不够规范,容易引起劳动纠纷,这让一些毕业生有后顾之忧。

不过,这种状况近年来正在得到改观。一大批新型的非正规性就业方式正在不断涌现,如自由职业者、网站管理员、自由撰稿人、微型的公关公司、调查公司等。他们尽管大多数仍处于一种无组织、无保障的状态,但与传统的正规性行业相比,拥有相对自由、宽松的工作方式,工资报酬也不低。如今的非正规性就业领域同样有许多富有创新性、创造性的白领职位。人们对非正规性就业的看法正在逐步改变,一大批高素质人才开始加盟这个领域。海南大学进行的一次就业问卷调查显示,在接受调查的 900 多名毕业生中,通过正规程序就业的仅有 16.9%,而未通过劳动主管部门批准,与用人单位只存在君子“协议”关系的非正规性就业占到了 59.8%。

(3) 非正规性就业尚有很大潜力可挖。一方面是大学毕业生的不断增加,另一方面是劳动力需求的扩大受限,两种趋势相互结合,更多的大学生选择非正规性就业也就成为必然趋势。近年来中国就业增长的一个主要渠道是自主灵活就业,其主要部门是中小企业、非公有经济和第三产业,这些非正规的隐性就业,这两年来已占到全部就业人数的 38%。国家开始下力气努力使“非正式就业”走向正规化,逐渐在挖掘非正规性就业的潜力方面下工夫。<sup>①</sup>

从上述资料,我们可以看到非正规性就业的良好发展前景。可以预料,在不远的将来,非正规性就业将会成为就业的主要形式之一。

### 8.1.4 发展性原则

发展性原则,是指大学毕业生在择业时,要结合自己的职业理想及职业生涯规划,既要考虑个人的发展,又要考虑社会的发展;既要考虑眼前,又要考虑长远;既要有利于现在的发展,又要有利于将来的发展。大学毕业生要客观、现实地选择有发展前途的职业和单位,防止短期行为。同时,大学毕业生也要看到,社会是在不断发展变化的,每个大学毕业生所处的生活和工作环境也在不断变化,因而职业目标的选择不应该也不可能一次定终身。所谓“从一而终”,在现代市场经济条件下对个人和社会都没有益处,也是不可取的。因此,职业选择应是一个动态过程,在没有找到适合自己的工作单位或职业的情况下,可以暂时考虑一些条件相近的单位或职业,或索性选择到基层锻炼,通过牺牲眼前利益积累基层工作经验,为将来的进一步调整和发展做好准备。

大学毕业生在选择职业时,应该站得高,看得远,放开视野,理清思路,不仅着眼于现在,更要看到将来,把自己的命运和祖国的命运紧紧联系在一起,找到自己的最佳位置,牢牢把握职业选择的主动权。

<sup>①</sup> 节选自:非正规性就业:拓展就业新渠道,中国教育报,2003-07-10



### 【案例 8.5】

#### 单位发展前景成大学生择业首选

大学生在择业过程中, 优先考虑的因素有哪些? 近来, 福建一家 IT 企业在全国 10 多所重点院校招聘应届大学毕业生时发现, 学生们关心的问题包括企业发展前景、企业文化、企业性质、工作地点、个人收入及培训机制等, 但多数人最看中企业的发展前景。

据吉林大学测试调查, 参加面试的 35 名学生中, 有 22 人表示在求职时会优先考虑企业的发展前景。

许多学生都认识到, “到一个前景不妙的单位工作, 意味着今天就业明天便失业。”一位姓董的女生认为, 有发展前景的企业能给人信任感和拼搏的动力。如果一个企业前景不佳, 员工干活就提不起精神, 想的必然是“下一步往哪儿跳槽”。法学院一位姓李的女生说, 企业的发展前景与个人前途密切相关, 并不是每个人一天到晚都想着跳槽。我非常希望自己找到的单位是个有活力、有竞争力, 能在市场上打拼的企业。

哲学社会学院的小包在与考官交谈时表示, 一个单位的发展前景决定了它能给员工提供多大的发展空间和学习机会。她坦言, 我并不想找一个单纯为满足自己衣食住行的工作, 我希望单位能给我提供一个挑战自我、发掘自己、发展自我的机会。“企业的发展决定了个人的发展”, 考古学专业的小张比喻说, 刚刚毕业的他如同一张白纸, 上面留下生动感人的文章还是粗俗无味的文字, 很大程度上取决于他就业的单位, “当我感觉到自己每天都在进步时, 我的生活才有意义”。

管理学院的男生小郭首选 IT 行业作为自己的择业意向。他认为, 这一行业发展速度快, 学习机会多, 工资待遇高。

一位姓董的男生说得挺实在, “一个企业如果没有远大的发展前景, 不管它现在规模多大、实力有多强, 最终必定会穷途末路; 反之, 一个有广阔发展前景的企业, 即使现在规模小一些, 实力弱一些, 但在全体员工的共同努力下, 必将成就一番伟业。”<sup>①</sup>

以上只是一些大学毕业生的想法。当然, 在每个人的心目中都有自己的择业目标与方向, 结合上述择业原则, 希望广大大学毕业生能摆正择业心态, 从容面对就业的竞争压力, 找到适合自己的工作, 早日实现自己的梦想!

## 8.2 大学生择业心理

大学时期, 是大学生择业心理形成与改变的重要时期, 置身改革时代的大学生能否把握好自己的择业心理, 调整好择业心态, 是大学生能否选择到适合自己的职业的关键, 也是大学生成长的重要环节。

### 8.2.1 大学生择业心理及其表现

大学生择业心理, 是指大学生选择职业时所表现出的心理特征、心理变化状态以及可

<sup>①</sup> 节选自: <http://stat.sina.com.cn>

能出现或已经出现的心理问题。从目前大学生择业的情况来看,大学生择业心理主要表现为以下两个方面。

### 1. 择业意识普遍增强,择业观念日趋时尚

高校实行的“双向选择”毕业生就业制度,使得在校大学生对就业问题提前表现出极大的关注。在20世纪80年代后期,毕业班的学生只在毕业前两三个月才关心毕业就业动向问题。而近几年,往往在最后一个学年甚至在入学伊始就开始关心毕业后的就业问题。年级越高,关注的程度越强烈。他们不仅想了解就业政策及其具体规定,而且更关注社会对大学生的需求形势、对专业的需求状况、各类职业的基本情况以及如何为“双向选择”做准备等具体内容。在学校举办的供需见面会上,除了即将毕业的大学生,还有不少非毕业班的低年级学生也在会场搜集信息,观望态势,甚至有人跃跃欲试。“什么专业就业好”,“什么专业工作难找”,“什么单位好”,“什么单位要求高”等问题一时间成了在校大学生们谈论的热点话题。

随着大学生就业的进一步市场化,大学生的择业观念也发生了很大的变化,并且日渐时尚。具体表现在以下8个方面。

(1)“先就业、后择业、再创业”观念。面对当前的就业形势,许多大学生改变了“一步到位”的思想,树立“先就业、后择业、再创业”的新观念,走一条面对现实,降低起点,先融入社会,再寻求发展的道路。工作一段时间后,认为不合适,再重新选择职业。有了一段就业和择业经历,各方面的经验和能力得到提高,具备了自信心和“实力”,时机和条件到来时,即可再显身手,走艰苦创业之路,去追逐自己理想的事业。

(2)到非国有单位就业观念。现在多数人都认为:只要能够发挥个人的能力和才干,又能服务于社会,有相对稳定的收入,无论是国有单位还是非国有单位,甚至从事个体,都是就业。这已经成为一种广泛的就业观,也就是说,他们已经淡化了“公有”、“私有”的观念。

(3)自主创业观念。一些大学生在毕业时,不是向社会寻求工作,而是利用自己所学的知识自主创业。例如,有的自己或与他人合作创办公司,以求能发挥自己的专业优势和素质优势;有的则“另起炉灶”,从小事做起逐步发展。这不仅解决了自己的就业问题,而且还为更多的人创造了就业机会。

(4)树立到基层、农村去的观念。

到基层去,到最为适合自身发展、体现自身价值的岗位上去,已成为当代大学生择业的新风尚。

许多现实事例说明,大学生到基层工作,其发展前景是最为广阔的。例如,农村是广阔的天地,我国农村人口占全国人口的70%以上,中国的现代化建设离不开农村的现代化,“科教兴国”的战略,不能不包括“科教兴农”。改革开放以来,我国农村的经济、文化发生了翻天覆地的变化,创造了大量的就业机会,迫切需要大量优秀大学生投身于农村的广阔天地,传播星火科技,带领农民致富,发展农村经济。同时,农村的广阔天地也为大学生施展才华、实现理想创造了条件。如果大学生只是留在城市就业,那么,就业的路子会越来越窄。从现实与发展看,中国高等教育大众化,不但不能只靠城市生源,更不能仅在城市就业。随着经济与文化的发展,农村也需要并能容纳更多的高校大学生就业。具有创业



精神和创业技能的高校大学生，到农村求职，更有可能成为新的工作岗位的创造者。

(5) 淡化“专业对口”观念。随着人才培养的宽口径和社会对大学生综合素质与能力要求的不断提高，如今，愈来愈多的毕业生在求职择业时，淡化了“专业对口”观念，而是在“学以致用”的原则下，发挥素质优势，在更加宽泛的就业范围和领域内寻求理想的职业。

(6) 正确对待“待业”观念。随着大学毕业生中待业人数越来越多，大学生对待“待业”逐步有了积极的认识。很多人意识到，待业不仅越来越成为了一种很正常的社会现象，而且暂时待业不等于永久失业。部分大学生经过短期待业后，可能会找到更适合的就业岗位。

(7) “适时跳槽”观念。在传统“统包统分”的就业制度下，由于个人很少有择业的机会，因而“一次就业定终身”成了大学生普遍的就业心理。而在当今“双向选择”的市场化就业氛围下，职业流动不仅得到大学生的认同和支持，而且现代社会的发展，正在加快社会职业的流动。这些变化，打破了“从一而终”的就业观念，代之以职业流动和“适时跳槽”等观念的确立。正因为如此，许多大学毕业生在工作岗位上能够充分发挥专长，大显身手。

(8) 终身学习观念。现代职业变化的日新月异、人们职业岗位的迅速变化以及职业对从业者要求的不断提高，使许多大学生意识到，要想不被社会淘汰，就必须树立终身学习的观念，不断地接受新知识，努力适应社会发展的需要。同时，大学生们已经意识到，大学教育固然重要，但它仅仅是终身教育的一个阶段，大学毕业后的延伸教育和重新学习，对于选择和重新选择职业岗位，取得职业成就，具有非常重要的作用。

### 【案例 8.6】

#### “视美乐”——第一个吃螃蟹的人

4 月的清华园内，白玉兰、红桃花开得灿烂，惹人瞩目，招人喜爱。但是，清华大学的校花却是朴实无华的紫荆花，它代表着踏实和务实的学风和校风。

清华大学第一家学生公司“视美乐”，1999 年 6 月在有关部门正式注册，为清华“休学创业”计划树起了第一面旗帜。公司法人代表，96 级材料系学生邱虹云说，他办公司不是为了当老板，真正吸引他的是实验室里搞出来的发明转化成现实生产力带来的那种喜悦。

邱虹云从小就是个“科技发烧友”。光学、化学、电学都是他从七八岁就开始琢磨玩味的东西。上了大学，邱虹云的学习成绩并不出众，在班上大都排名在中间，但他丰硕的科研成果令老师和同学们刮目相看，被公认为“发明天才”。在学校的科技大赛中，邱虹云从大一开始就年年获奖。他发明制作了超长变焦镜头和新概念天文望远镜。他潜心研制一种集光学、机械、电子技术于一体的视听设备，历时 4 个月，就推出了设备样品。据了解，国外也有功能效果类似的产品，但价格昂贵。邱虹云的作品因为在技术设计上的突破，大大降低了成本，估计其价格仅相当于目前市场价格的 1/3。他曾打算以十几万元的价格将产品技术转让，后与几个要好的同学商量，不如组成团队自主创业。他们意识到，在当时社会上充满了豪言壮语，大多数人都沉迷于“注意力经济”，忙于抢注意力，不能或不屑于讨论技术和赢利时，自己的团队应当保持适度低调，专注于技术的研发，对资本保持开放和合作的态度。他们不把“新经济”动辄挂在嘴边，他们很清楚地知道自己前途的艰难，与当时不可一世的“com 族”形成了鲜明的对照。同时，他们清楚地看到了技术和创新与商

业和资本结合的重要性。不过，他们也知道，自己缺乏经营能力，更缺乏资本运行能力，因而积极地寻找资本合作方。他们遇上了刚刚成立的、以清华大学经济管理学院为依托的清华兴业投资管理公司。当时，清华兴业投资管理公司急需树立自己国内风险投资先驱的形象和业绩，国内上市公司上海第一百货公司急需资金进行公司日常运营以及研发和生产，三家情投意合，一拍即合，各自名利双收。于是，“视美乐”公司在清华诞生了。

通过创办公司，邱虹云至少有三方面的收获。其一，是知识的积累。在公司里，他要根据市场情况调整产品的发展方向，故仍然离不开科研。在这个过程中往往可以高效地积累某种知识。其二，是社会阅历的积累。其三，邱虹云认为，自己几乎是在实验室里长大的，性格比较内向，以前几乎连一句完整的话都不会说。通过筹建公司的一系列活

动，他明显感到自己变得比较健谈了，从而增加了几分自信。

近一年的工夫，“视美乐”公司把上海第一百货公司的250万元资金花得差不多了，主要用于研发和产品试验。好运再次光临“视美乐”：他们的亲密合作伙伴清华兴业投资管理公司又找到了青岛澳柯玛集团。“澳柯玛”是国内著名的家电企业，“视美乐”的多媒体超大屏幕投影电视是他们感兴趣的方向和技术；而且，当时“澳柯玛”正紧锣密鼓地筹备在国内上市，高科技产品和学生创业的概念使他们非常感兴趣。

2000年4月25日，北京视美乐科技发展有限公司与青岛澳柯玛集团，在清华科技园举行了合作签约仪式，宣告成立北京市澳柯玛视美乐信息技术有限公司。上海第一百货公司功成身退，把股权让给了澳柯玛集团，澳柯玛集团以3000万元对“视美乐”进行二期投资。这个时候，上海第一百货公司、澳柯玛集团、“视美乐”以及它身后的投资顾问清华兴业投资管理公司，四家单位各得其所，再加上为清华大学89年校庆增了光，五赢的局面皆大欢喜。<sup>①</sup>

这个案例给准备创业的学生最实际的启发是：把自己的基础打牢，把自己的技术练好，把自己的位置摆正，以合作和开放的态度争取投资。

### 【案例 8.7】

#### 填补北大空白

俗话说：“水往低处流，人往高处走。”北京大学经济系毕业生吴奇修却一步步往低处走。1987年大学毕业时他放弃留京的机会回到家乡湖南省涟源市，1995年又主动要求到该市的偏远山区茅塘镇石门村担任党支部书记，一干就是6年。

“石门石门，铁水凝门，几进几出，次次不行。”一些曾经到过该村的工作组发出这样的感叹。石门村人多地少，资源贫乏，集体经济薄弱，当时的赤字高达12万元。村里有点能力或年轻一点的人因熬不住苦日子都到外面闯世界去了，只剩下一些老实巴交和老弱病残的农民在村里留守。村委会班子文化素质低，党员平均年龄55岁，连一个正规的初中毕业生都没有。

吴奇修来到石门，整整一个月，走东家、串西家摸情况。他发现村里有许多能人在外面经商办厂，不觉心里一亮：“这是人才优势。”他和村党支部一班人北上新疆，南下广东，苦口婆心地劝说外出经商者回村办厂。为筑巢引凤，经多方筹资，一年内修好了路，架好

<sup>①</sup> 源自：张建东，钱联平，大学生就业案例教程，中国人民大学出版社，第43页



了电，盖好了学校，开通了程控电话。

短短几年时间，石门村的工业企业发展到 28 家，成为湘中的首富村。1999 年，他因此被评为“全国十大杰出青年。”但他并没有在荣誉面前止步，而是帮助这些企业提高产品的科技含量，引导其参与国际大市场竞争，从而使这些企业更大、更强。

他深知，与农民企业家打交道，讲大道理没用，为转变“小农经济”的思想观念，他带领这些农民企业家到经济发达地区见世面、换脑筋。

投资 7000 多万元的宏宇公司是全国五大搪瓷生产企业之一。为帮助这家企业调整产品结构，开发新产品，他带领宏宇公司董事长肖自江 5 上北京，终于用真诚打动了北京一家公司的老总。两家企业合作兴建我国第二大保温瓶出口生产基地。去年 9 月，该村宏宇公司等 4 家骨干企业和办在外省的 6 家企业、9 家公司强强联合，组建为湖南五江轻化集团公司。

谢少松原来是一个吹哨子的生产队长，办了一个岳峰塑料厂发了财。为更上一层楼，吴奇修带着他到北京参观现代农业。去年 12 月，以岳峰塑料厂为龙头，采取“公司 + 农户”的形式，兴建工厂化养牛项目。建成后，牧草、养殖、深加工的年收入可达 1.6 亿元。今年 5 月，他和谢少松等人参加了“中国北京国际高新技术产业周”，引进北大等单位开发的技术，决定在石门村合作建设经营中国南方最大的安格斯良种牛纯繁基地和胚胎生产中心。

目前石门村共有 400 多人在外经商，建立了遍布全国各地的销售网络，产品远销到日本、韩国、俄罗斯等 12 个国家，年销售额 7 亿多元。1998 年 5 月，他回北大参加母校百年校庆，他幽默地对师弟师妹们说：“北大出了许多大学者、大政治家、大企业家，但没有出过村支书，我算填补了这一空白。”<sup>①</sup>

### 【案例 8.8】

#### 小有小的好处

张涛和刘斌是大学同窗好友，毕业时都面临着找工作的问题。他们两个人同时看好了广告公司，“意翔”、“创想”、“第八天”都是可供选择的单位。“意翔”是一家广告公司，而“创想”和“第八天”是相对较小的公司。

刚开始时，张涛与刘斌一起向“第八天”投了简历，并同时进入面试阶段。不过，张涛没有去参加“第八天”的面试，他只想全心全意准备“意翔”的面试，因为他觉得，“第八天”毕竟规模有限，知名度差些，现在的行业竞争激烈，还是大公司好些，“大树底下好乘凉”嘛。

刘斌劝张涛给自己留条后路，别只盯着一个单位。但是张涛在这件事情上看法不同，认为大丈夫做事不能总是瞻前顾后，想着留后路。

刘斌觉得，“第八天”规模虽然比不上“意翔”，但也还不错，一些创意和对市场的预测确实很有见地。而且，“第八天”里年轻人多，还挺有锐意进取的意识。能进其创意部，也算是如愿以偿了。他从这里开始了自己的第一份工作。

张涛认真地准备着“意翔”的面试，仔细地分析“意翔”这几年的业绩和人员应聘情况，为去那里应聘做了准备。

后来，张涛通过熟人的关系，如愿进了“意翔”，但是进不了创意部，求爷爷告奶奶的，

① 选自：<http://www.fosu.edu.cn>

总算进了公关部，能进这样的大公司实在是不容易，只能是进去再说了。

刘斌所在的公司，业务在短期内有了长足的发展，一下子接了好几个大客户的订单，他们创意部每天忙得不得了。

张涛的公司，大家都在忙碌，但他很无助：成堆的待处理文件，应接不暇的电话。他手忙脚乱地应付工作，想请教同事，大家都忙得无暇顾及。

公司经理要派一个员工同他一起去见一个大客户，张涛毛遂自荐，但经理对他摇头说：“这次你先不要去了，你对这些业务不是很熟，公关上也没有什么经验，就让另一个同事去吧”。另一个同事却一副老大不情愿的样子，因为他还有好多文件等着处理，于是经理让张涛替这个同事处理文件。

刘斌去的“第八天”是一家年轻公司，一大群年轻人，干劲十足，朝气蓬勃。由于他的业绩突出，没过多长时间，公司便提拔他任创意部的副主管。

张涛虽然进了想进的公司，但是与他的想象差得太远了：这样的公司，人才济济，各个岗位都有能力很强的人，新人根本没有什么机会。他的工作又与专业不对口，在公司里只能干点杂事，而且他的性格也不适合那里的人群。公司工作量大且不说，还终日面临裁员的压力，真是力不从心啊。他以为进了大公司就能实现自己的价值，谁知最后却很不理想。<sup>①</sup>

大学生择业，容易好高骛远，不切实际，盲目迷信大公司、大企业。其实大有大的优势，小有小的好处，就业的关键是找到适合自己并能发挥专业特长的位置，这样才能实现自我价值。

## 2. 择业期望值矛盾复杂

处于从传统的“统包统分”制向在国家计划指导下的以市场为媒介的“双向选择”制转轨期的大学毕业生，在具体的择业实践中，常常会出现下列矛盾。

(1) 在就业制度的选择上，既愿意走向人才市场，又希望政府能保证就业。在就业问题上，既希望无条件、无限制地让自己走向人才市场，通过双向选择来满足自己的择业需要和职业兴趣，又希望国家和政府应有必要的保障措施，即如果选择不到就业单位，国家还应安排就业。

(2) 在分配走向上，既想求“富”，又想求“稳”。大学毕业生在就业时，既想找一个效益好、待遇优的单位，又想找一份稳定、舒适的工作。而当今社会，“富”和“稳”很难两全，无法满足大学毕业生的要求，期望与现实的矛盾使大学毕业生处于被动局面。

(3) 在处理专业与职业的关系上，个人兴趣与现实利益之间，或者说长远目标与近期目标之间，还常常存在矛盾与冲突。他们既想发挥专业特长，又有放弃专业、准备改行的心理准备，而准备改行的学生除了兴趣发生变化的原因外，更主要的是受社会对不同专业的需求量的影响。

(4) 在择业竞争意识上，既想主动竞争谋取理想职业，又担心竞争失败，遭受挫折。多数大学毕业生都有积极主动的竞争意识，想通过个人的努力获得理想的职业，同时部分

<sup>①</sup> 源自：张建东，钱联平，大学生就业案例教程，中国人民大学出版社，第71页





大学毕业生认为社会上还未形成平等的竞争机制和环境,也有不少大学毕业生对自己在社会上进行择业竞争缺乏足够的信心。因此既想积极参与公平竞争,但又担心不公平现象的存在。在择业环境中,既反对拉关系、走后门等不正之风,又在积极找关系、托人情,希望能找到好的接收单位。

## 8.2.2 大学生择业心理分析

### 1. 择业心理

当代大学毕业生在择业过程中容易产生种种心理问题,主要表现为以下5种。

(1) 自负心理。这种心理主要存在于重点院校的大学毕业生。他们往往认为自己学校牌子硬,或自己所学专业需求旺,学习成绩优秀,因而产生自负心理,择业要求过高。高不成低不就,往往是这种心理影响下的最常见的结果。

(2) 自卑心理。与自负心理截然相反,一些普通高校或冷门专业的大学毕业生,面对社会的激烈竞争,总觉得自己“先天不足”。自卑心理使他们缺乏自信心和竞争力,参加招聘面试时心里忐忑不安,心理承受能力极差,遇到挫折容易一蹶不振。

(3) 急功近利心理。有些大学毕业生在择业时过分看重职业的性质、自己的地位和报酬,一心只想进大城市、大机关,到挣钱多、待遇好、工作轻松的单位,或渴望一步到位,“一嫁定终身”。这种心理不仅脱离实际,而且不利于大学毕业生职业生涯的发展。

(4) 患得患失心理。患得患失心理表现为对个人的利害斤斤计较,没工作时愁工作,有工作了又怕丢了工作,总是处于忧虑的状态。大学毕业生未来职业的确定是人生的一大转折点,也是对机遇的一种把握,所以在择业过程中要克服优柔寡断、患得患失的心理。

(5) 依赖心理。依赖心理在求职择业时有两种倾向。一是依赖大多数的从众心理,自己缺乏独立的见解,虚荣心和侥幸心理会使他们改变原有的自我期望,而不能根据自己的实际情况做出切合自身实际的选择;二是依赖政策、依赖他人的心理,他们不是主动去选择,积极参与竞争,而是坐等学校给自己落实单位,或者依赖家长与亲友走后门、托关系,甚至让家长出面与用人单位洽谈。这会使这些大学毕业生失去许多机会。同时,依赖心理也反映了这些大学毕业生缺乏开拓能力。

### 【案例 8.9】

#### 患得患失 心理失衡

小汪是某大学国际经济与贸易专业的高材生,中共党员,在校期间曾多次获得各项奖学金,一直担任校学生会干部,是老师和同学心目中的佼佼者。大家都认为找个好工作对小汪来说是不成问题的。可是离毕业越来越近,按理小汪早该名花有主,可是他还在翘首以待,等着心目中“白马王子”的到来。小汪纳闷着,他的心像初夏的天气,开始燥热。他觉得自己在患得患失中失去了重心,茶不思、饭不想,夜不能寐,觉得自己无脸见老师、同学,回家无颜见江东父老,整天神情恍惚,最后只好求助于心理医生。在心理医生的耐心开导下,小汪后悔地道出了心声:“其实说到底是我自己的心理素质有问题,对自我缺乏一个准确的定位,这山望着那山高,筐里挑花,越挑越花。我一直一帆风顺,几乎没怎么

遇到挫折。择业过程中总在考虑哪一家单位才能让我的自身价值得到最充分的承认和实现，老是在担心自己会吃亏。可是时过境迁，我开始怀疑起自己来了。”

自打上学开始，小汪一直挺优秀，他对自己也充满了信心。对于求职择业他也从未想过失败。自择业开始，他就为自己未来的工作画了一个圈：北京、上海或深圳；国际、国内有一定影响力的跨国公司，年薪五万元以上，要有个人发展的机会和空间。在学校组织的人才交流会上就有好几家单位向他抛来了“绣球”，希望能与他进一步接触和交谈，那几天的小汪真是有些应接不暇。小汪参加了几家单位的面试：第一家单位是北京的某企业，人事处的处长亲自面试，当场拍板，解决进京指标，希望签约并许诺要对小汪进行重点培养，但小汪认为这“馅饼”来得也太容易了，何况这是一家国有企业，不符合自己的要求，第二天就打电话婉言谢绝；第二家单位是深圳的某保险公司，公司待遇不错，但小汪认为该公司的规模较小，在市场中缺乏竞争力；第三家单位是上海的某公司，基本符合小汪的条件，可是小汪却在第二轮面试时被淘汰。面对失败，小汪有些怅然，他哼着“我爱的人已经飞走了，爱我的人却还没来到”的曲子等着下一次机会的到来。这时的小汪有些按捺不住，论人品、学历、专业、能力，自己都不比别人差，怎么就会找不到理想的工作呢？突然一下子没有了目标，小汪变得慌乱不已，于是免不了开始手忙脚乱地乱投简历。之后，他又联系了几家单位，或是嫌公司规模小，或是觉得单位地理位置不理想，或是觉得单位薪水太低均未能与单位达成协议；随便找家单位签了，心不甘，情不愿；不签吧，学校要把自己的关系转回生源地。早知如此，何必当初。<sup>①</sup>

## 2. 影响择业心理的因素

综合分析上述心理对大学毕业生择业的危害性，我们认为大学毕业生择业心理问题的出现主要受到以下因素的影响。

(1) 追求自我价值的完全实现是影响大学生择业心理的根本原因。随着国家经济体制改革的进一步深化，市场经济中特有的经济规律开始发挥作用。在激烈的竞争中，那些立于不败之地的企业，往往在经营管理上都独具特色，特别是在用人之道上，更具有先进性和合理性，而这正是许多大学毕业生所追求的。特别是像北京、东南沿海的一些独资、合资和国有大型企业，资金雄厚，管理手段、管理方法、管理思想先进，在这样的环境中大学毕业生的个人价值更有条件实现，他们的各种能力也更有条件得到锻炼和发挥。至于在资金雄厚、设备齐全、管理先进的大城市搞科研，其优越性更是不言而喻的。

一些调查显示，现代大学毕业生更看重自己所学的专业，愿意在工作中把所学的本领最大限度地发挥出来，并以此作为追求的最终目标。例如，有些毕业生说，他们很愿意在实力雄厚的企业干一段，有条件后就自己干。甚至个别大学生毕业后马上就自己办企业，开始在创业的艰辛中体验丰富的人生。又如，有一名大学生毕业时被某“四星”级酒店管理部门选中，但条件是在服务员岗位实习至少一年，该毕业生认为，虽然饭店的待遇很吸引人，工作环境也很理想，但他更愿意去一个能马上运用自己专业知识的单位，即使待遇、条件差点也没关系。

(2) 劳动力市场中的工资因素是影响大学生择业心理的重要因素。大学毕业生与用人

<sup>①</sup> 节选自：放飞的故事：大学生就业案例分析，高等教育出版社，2002年，第21页



单位相互选择,在双方自愿、平等的前提下确定劳动关系。每年春季,政府都要专门为应届大学毕业生组织具有这种分配性质的人才交流会;另外,也有许多机构组织、经营类似形式的劳动力市场。这说明竞争机制已引入大学毕业生的分配制度中。每年绝大部分应届毕业生遵循市场经济法则,在劳动力市场上通过公平竞争实现劳动权利。而在劳动力市场中,一条最重要的规律就是,工资影响着劳动力市场结构的所有方面和运行的全过程。具体地说,劳动力不仅要根据工资量决定劳动时间的长短,而且劳动力需求方也要根据工资量变动采取扩大或缩小需求行为。所以说,工资因素调节着劳动力市场的需求和供给关系,影响着大学毕业生的择业心理和行为。

同时,工资与福利待遇高低也标志着企业实力的强弱。正是因为工资因素在劳动力市场中的重要地位,才使得大学毕业生把注意力集中在工资和福利待遇方面,愿意去工资高、福利待遇好的单位,如外方独资企业、中外合资企业等。

(3) 大学生择业心理还受职业的社会意义和地位、职业的技术性、职业是否与个人兴趣爱好相符、职业的劳动或工作条件以及职业的经济收入与物质待遇等多种因素的影响。

事实上,大学生对职业的最终选择,往往是在综合权衡各种因素条件的利弊之后所做出的决定。

## 8.2.3 大学生择业心理调适

### 1. 大学生择业心理调适的基本途径

调适,又称心理调适,是指改变或扩大原有认知结构,以适应新情境的历程。大学生在择业过程中,不可避免地会遇到困难、挫折和冲突,引发各种心理问题,这样,既不利于个人身心健康,也不利于求职就业。心理调适的作用在于,当大学生遇到挫折和冲突时,能够帮助其客观地分析自我与现实,有效地排除心理困扰,控制和调节自己的情绪,从而保持一种稳定而积极的心态,维护自己的身心健康。这里所论述的大学生择业心理调适主要是指自我心理调适。所谓自我心理调适,就是自己根据自身发展及环境的需要对自己的心理进行控制和调节,从而最大限度地发挥个人的潜力,维持心理平衡,消除心理困扰。因此,大学生要充分认识心理调适的积极作用,提高自我调适的自觉性,增强承受挫折、化解冲突和矛盾的能力,及时调整自己的心理状态,顺利择业。大学生择业时自我心理调适的主要途径如下。

(1) 与时俱进,树立新型的就业观念。每个大学生在毕业后都希望找到一份能很好地满足自己的物质生活和精神生活需要的工作,但是,无论就业形势如何,择业的初衷与就业现实之间总会存在一定的矛盾。因此,高校毕业生在遇到择业期望无法满足、就业理想难以实现的情况下,应树立“先就业、再择业、后创业”以及“自主择业”和“自主创业”等新的就业观念,摒弃“一次就业定终身”、“一切由别人安排”等传统的就业观念,及时调整择业标准,争取先就业,在新的职业领域培养兴趣,或者积极创造条件,积蓄力量,在可能的条件下继续向原有的职业方向努力,最后找到适合自己的理想职业。

(2) 认识自我,增强职业适应能力。择业过程也是重新认识自我的过程。认识自我、调整自我,是在求职路上取得成功的关键因素之一。在现实中,不少大学毕业生缺乏对自

身素质和能力的客观评价,或者因估计过高而盲目自信,或者因估计过低而信心不足,结果都容易导致择业过程中的挫折;更多的大学毕业生不了解自己的真正需要,因而在择业问题上显得迟疑、彷徨和烦恼。这些现象在心理学上均属职业适应问题。在这个问题上,大学毕业生应该主动剖析自我、培养职业兴趣、克服择业困难,并最终在职业活动中获得成就和满足。在求职的过程中,如果条件允许的话,可以求助于一些职业咨询公司或机构,完成一些职业兴趣等方面的测验,从而使自己的职业期待更切合自己的实际,或者找到自己的职业发展方向。目前,有一些专门的人才测评中心,可为大学生准确了解自己的职业取向和职业能力提供服务。

例如,厦门市企业经营管理人才评价推荐中心推出的普通测评和高级测评服务,可以针对不同服务层次为择业者或升学者提供个性素质测评,最后根据测评结果可以给予择业者充分的指导,从而帮助择业者更全面地认识自我、完善自我、挖掘潜能,从而做出合理的选择。

(3) 不怕挫折,积极应对择业压力。自主择业在为大学毕业生带来机会和实惠的同时,也给大学毕业生带来了压力。从现实的情况来看,多数的大学毕业生都是通过“市场”来择业的。但是,“市场”对于在校大学生来说,还是一个比较抽象的概念。大学毕业生怀着盲目的追求,也未曾经历过“市场”残酷的一面,因而在真正面对择业竞争与就业风险时,容易惊慌失措,显得信心不足。

大学毕业生在择业时,应该以积极的心态正面认识挫折,明白人生的道路不是平坦的,挫折与竞争相伴随,挫折与创造相伴随,挫折与人生相伴随。要前进,必有挫折;要成功,必战胜挫折;要成才,必屡经挫折。挫折对身心健康具有重大意义,它可以使人最大限度地调动身心潜能,使自己的知识、经验、技能技巧和智能得到充分发挥,从而有利于冲破障碍,战胜挫折,超越自我,实现目标。所以大学毕业生在择业时应该保持健康、稳定的心态,积极应对压力。

(4) 主动适应社会,调整择业标准。大学生择业应该从整个社会就业形势出发,注重于将来能否将自己的职业生涯发展与单位的发展有机地结合起来。有些学生择业时,路远的不去,偏僻的地方不去,工资低不愿去,单位太小不愿去,这些思想造成一部分大学生不能及时就业。其实大学生第一次走上社会,不应该抱有这种心态。第一份工作也许不是最适合你的,但此时正是积累工作经验和社会经验的最佳时机。不要强求一步到位,等积累了一定的经验、提高了业务水平以后再展翅高飞也为时不晚。

## 2. 大学生择业心理自我调试的具体方法

大学生要控制自己的心境,自觉地调整内在的不平衡心理,增强心理素质,保持积极、愉快的情绪,就需要不断地对自己进行心理调适。自我调适的方法很多,如环境调节法、广交朋友法、松弛练习法、幽默疗法等。下面介绍几种常用的心理调适方法,供大学生在择业过程中,根据自己的实际情况有选择地加以使用。

(1) 自我激励法。自我激励法,主要是指用生活中的哲理、榜样的事迹或明智的思想观念来激励自己,同各种不良情绪进行斗争,坚信未来是美好的。因为失败、挫折已经成为过去,要勇敢地面对下一次,尽可能地把不可预料的事当成预料之中的,即使遇到意外事件或择业受挫,也要鼓励自己不要惊慌失措,不要冲动、急躁,而是要开动脑筋,冷静



思考,寻找对策。大学生在择业过程中,要相信自己的实力,通过自我激励,增强自信心,消除自卑感,保持良好的情绪和心态。

(2) 注意转移法。注意转移法,是指把注意力从消极情绪转移到积极情绪上。当不良情绪出现时,可以使用转移注意力的方法寻找一个新颖的刺激,激活新的兴奋中心以抵消或冲淡原来的兴奋中心,使不良情绪逐渐消失。例如,听听音乐,参加体育运动,进行自我娱乐,接受大自然的熏陶,参加有兴趣的活动等,使自己没有时间沉浸在因各种原因引起的不良情绪反应中,以求得心理平稳。

(3) 适度宣泄法。适度宣泄法,是指当遇到各种矛盾冲突,引起不良情绪时,应尽早进行调整或适度宣泄,使压抑的心境得到缓解和改善。宣泄的较好方法是向你的挚友、师长倾诉你的忧愁或苦闷,使不良情绪得到疏导。在倾诉烦恼的过程中,可以获得更多的情感支持和理解,获得认识和解决问题的新思路,增强克服困难的信心。也可通过打球、爬山等运动量较大的活动,消除压抑心理,恢复心理平衡。但应注意场合、身份、气氛,宣泄要适度,宣泄应是无破坏性的,应以不伤害他人利益为前提。

(4) 自我安慰法。自我安慰法又称自我慰藉法,关键是自我忍耐。在择业中大学生常常会遇到挫折,当经过主观努力仍无法改变时,可适当地进行自我安慰,以缓解矛盾冲突,解除焦虑、抑郁、烦恼和失望情绪,这样有助于保持心理稳定。当挫折引起情绪低落时,可用“亡羊补牢,未为晚也”和“塞翁失马,焉知祸福”等话语来进行自我安慰,以解脱烦恼。

(5) 合理情绪疗法。合理情绪疗法认为,人们的情绪困扰是由于不正确的认知即非理性信念所造成的。因此,通过认知纠正,以合理的思维方式代替不合理的思维方式,可以最大限度地减少不合理的信念给人们情绪带来的不良影响。例如,有的大学生择业不顺利时就怨天尤人,认为“人才市场提供的岗位太少”,“用人单位要求太高”;认为“大学生择业应当是顺利的”,“社会应该为大学生提供充足的岗位”,等等。产生这些想法的原因在于他只从客观上找原因。正是由于这些不正确的认知信念,造成了他的不良情绪,而这种不良情绪恰恰来自于他自己。所以,如果能改变这些不合理的观念,调整认知结构,不良情绪就能得到克服。大学生在运用合理情绪疗法时要把握三点:第一,要认识到不良情绪不是源于外界,而是由于自己的非理性信念所造成的;第二,情绪困扰得不到缓解是因为自己仍保持过去的非理性信念;第三,只有改变自己的非理性信念,才能消除情绪困扰。

上述心理调适方法都是一些应变方法,而最主要的是,大学毕业生要树立正确的择业观,对择业要充满信心,要注意磨炼自己的意志,培养乐观豁达的态度,不要惧怕困难、挫折,要始终保持积极向上的精神状态和健康的心理。总之,在择业求职过程中,大学毕业生应提高自我调适的自觉性,立足于自身的努力,使自己保持一种良好的心态。同时,社会、学校和家庭各方面也应提供热忱的关注和积极的引导,帮助大学毕业生面对现实,排除心理困扰,缓解不必要的心理压力,促使他们尽快实现角色转换,顺利走向工作岗位。

### 【案例 8.10】

#### 举重若轻 运筹在前

某大学国际企业管理专业的毕业生小张是一个爱好广泛、知识面较宽、性格开朗的学生。在学校的四年时间里,小张在多数同学忙于重点攻读专业课程的时候,他除了学习专业课程,还充分利用课余时间阅读了相当数量的中外管理学书籍和MBA案例,积极主动地

听取了著名管理学家和著名企业家的讲座，积极参与学校、院系组织的各类社会活动和公益劳动，与他人合作发起举办大学生管理爱好者学会等学生社团。在学习和活动中，小张自身的综合素质得到了较大的提高，分析问题和解决问题的能力有了长足的进步，头脑中对将来就业的方向和目标逐渐形成清晰的轮廓。他的择业取向是国有大中型企业，争取做一名优秀的管理者，用自己的知识和智慧使国有企业与外资企业对话。正因为有这样的思想准备，所以当多数同学为择业忙于发函，或参加面试的时候，他不但不着急，反而帮助同学出主意、想办法、当参谋。同学们问他有什么想法时，小张总是笑呵呵地回答已经找好了工作单位。最后，当一个在生产和经营方面的享有盛誉的国有大型企业来校招聘时，小张前去应聘，经过笔试和面试，小张一举成功。同学们都说，小张是个能拿得起、放得下，目标明确，举重若轻，潇潇洒洒就业的大学生。<sup>①</sup>

## 思考与实践

1. 在你的脑海中，你是否有过以下问题：我是谁？我的性格特点、兴趣爱好是什么？我适合做何种工作？在什么样的环境中能发挥自己的最大潜力？请对这些问题继续思考。
2. 谈谈你对择业心理的看法，并请老师和同学一起分析你是否存在择业心理误区；如果存在择业心理误区，应怎样调适自己的择业心理。

<sup>①</sup> 节选自：放飞的故事：大学生就业案例分析，高等教育出版社，2002年，第99页



## 第9章 大学生择业实践

**【内容提要】** 本章依据大学生求职顺序,就“招聘信息的获取和筛选”、“自荐”、“应聘”和“签约”等大学生择业时必备的知识 and 技巧进行了简要介绍,并对大学生求职过程中出现的常见问题进行了诊断分析。

在“双向选择,自主择业”的就业形势下,每一个大学毕业生都面临着选择与被选择的机遇。双向选择、供需见面为当代大学毕业生的就业选择提供了广阔的舞台。作为大学毕业生,除应具有良好的思想道德素质和过硬的专业素质外,掌握必要的择业实践知识,尤其是求职技巧,对大学毕业生能否尽快找到理想的工作是十分重要的。

### 9.1 招聘信息的获取与筛选

知己知彼,百战不殆。信息是一种有效的资源,及时、有效地掌握信息在知识经济时代的今天显得尤为重要。就业信息是大学毕业生求职择业的前提和基础,关系到求职择业的成败。因此,大学毕业生应及时、全面地掌握有关就业方面的信息,并应能够认真地进行分析、筛选和整理,以把握机遇,达到顺利择业的目的。

#### 9.1.1 获取信息的渠道

拓宽获取信息的渠道是获取用人信息的关键,充分利用各种渠道搜集用人信息是大学生求职前的重要任务。下面介绍几种获取信息的渠道。

##### 1. 学校毕业生就业指导中心

学校毕业生就业指导中心,是学校专门为大学生就业提供求职信息咨询和相关服务的业务部门,与上级主管部门、用人单位和社会各界有着广泛和紧密的联系。学校毕业生就业指导中心提供的就业信息,无论是数量还是质量都具有真实、可靠等明显优势,是大学生获取用人信息的主要渠道。

##### 2. 各级人才交流中心和人才市场

这些人才交流中心和人才市场由各级政府人事部门或行业部门主管,可为各类流动人才和求职人员提供服务。这些机构掌握的社会需求信息比较全面,并具备各类用人单位的资料。大学毕业生应注意浏览查询这些机构发布的信息。

##### 3. 人才交流会、供需见面会和招聘会

大学生除参加学校举办的各种类型的供需见面招聘会以外,还要根据需要参加一些部

委、省市、地区等组织的招聘会和人才交流会，这些交流会往往具有时间集中、信息量大、针对性强、双向了解更直接等特点，是大学毕业生了解信息、成功就业难得的机会。

#### 4. 社会传媒

各种社会传播媒体也是大学生获取就业信息的重要来源之一。社会传媒包括广播、电视、报纸、杂志和网络。传媒的优点是涉及面广、信息量大、实效性强。例如，《中国大学生就业》杂志、《中国教育报》的就业专刊等在大学生择业求职时期发布的用人单位信息，为大学生求职提供了许多有价值的信息；教育部的“就业信息网”<sup>①</sup>，雅虎、搜狐、网易等大网站“求职招聘”等栏目都是获取用人信息的重要渠道。另外，各地《人才市场报》和晚报等也都登有招聘信息，只要经常浏览，便会从中获得有用的信息。

#### 5. 社会实践活动

大学生可以通过毕业实习以及兼职、参观考察、参加志愿者行动或社会服务等多种社会实践活动，了解人才需求信息和用人单位信息，这些信息往往较为真实、客观。大学生应利用参加各种社会实践活动的机会有意识地积累一些用人单位的用人意向和政策信息，为自己的毕业求职做好准备。

#### 6. 社会关系

大学生可以通过自己的社会关系获取用人信息。例如，通过自己的父母、兄弟姐妹、亲戚朋友和各种关系的熟人来了解人才需求信息。他们分布在社会的各个阶层、领域，通过他们获取的用人信息往往比较准确和直接，而且参考这类信息的求职成功率也较高。

### 9.1.2 用人信息的筛选

受信息来源和获得方式的限制，大学毕业生在择业初期得到的信息一般比较杂乱甚至还会有虚假信息，往往不能直接利用。那么，大学毕业生该如何结合自己的实际情况，筛选用人信息，使信息更具有准确性、全面性和有效性呢？筛选用人信息是指根据自己的求职意向和用人单位的用人意向，以及自身和用人单位的实际情况，从众多的用人信息中选择出真实、有效、符合彼此意向并切合客观实际的信息。筛选用人信息时要做到快速、准确。

#### 1. 信息筛选方法

（1）可信度分析。可信度分析要求对用人信息有针对性地进行分析比较，把未经证实的信息与有根据的信息区分开来，对来源经过证实的信息根据需要可做进一步核实，来源可靠真实的信息可作为自己择业时的参考。

（2）效度分析。效度分析要求在可信度分析的基础上，根据自己的兴趣、专业、特长，结合个人职业生涯规划 and 择业原则以及其他的实际情况，从“信息是否具体、客观，是否具有可操作性，是否能为我所用”几个方面来分析用人信息。全面、客观地掌握信息，在

<sup>①</sup> 源自：就业信息网，<http://www.gradnet.edu.cn>





求职时更容易准备充分，成功的几率越高。

(3) 通过了解用人单位情况，对中意的用人信息做进一步筛选。大学毕业生主要应从以下几方面了解用人单位的情况：

- ① 用人单位的准确全称、性质及上级主管部门或投资方；
- ② 用人单位的发展实力及远景规划；
- ③ 用人单位在整个行业或整个社会经济结构中所处的地位；
- ④ 用人单位的联系方式，如人事部门联系人、联系电话、通信地址、邮编等；
- ⑤ 用人单位需要的专业及具体工作岗位；
- ⑥ 用人单位对所需人才的具体要求；
- ⑦ 用人单位的工作地点、工作环境及待遇（工资、福利、住房、奖金等）。

## 2. 信息筛选时应考虑的问题

在筛选用人单位信息时，大学毕业生可以通过分析以下问题来考虑用人单位是否与自己的择业要求相符合。

(1) 这个单位是否符合我的求职需求？可以通过获取该单位的宣传品或年度报告，再参考其他单位和个人对该单位的评价以及一些出版物对该单位的介绍，从而判断该单位的发展目标以及他们的种种活动是否与自己职业的要求相符。如有条件，可进行实地考察。

(2) 这份工作对我的未来发展有帮助吗？大学毕业生的寻职动机不应该只是停留在眼前利益上，一份真正意义上的好工作能够使你进步和发展。当你进入一个新的工作场所后，也许这份工作并不是你梦寐以求的理想工作，但它至少可以使你获得一些下阶段发展所必需的知识和能力，使你向理想迈进一大步。如果是这样的话，此份工作对你未来的发展是极有帮助的，不妨选择尝试一下。

(3) 我得到的报酬是否与我的价值相当？考虑报酬包括福利是否与付出的劳动成正比，是大学生在择业时应该注意的问题。除工资之外，还应注意是否有医疗保险、养老保险、住房补贴或培训费用等。另外，工资制度是否能与工作量挂钩，是否能体现劳动差别，也是大学生择业时需要考虑的。但是，要把目光放长远些，不能只是为了追求实惠而忽视了自己的发展前途。

(4) 我有提升的机会吗？大学毕业生可以通过了解你的前任在这个位置上工作了多长时间、他们离职的原因以及现任中高层管理人员中是否有曾在这个职位上工作过的人，来判断此职位获得提升的几率。如果回答是积极的，表明你将来提升的可能性也大些。

另外，工作的环境与新同事的态度也是需要考虑的内容。例如，将你介绍给新同事的时候，他们向你微笑吗？他们看你出现时是否窃窃私语？或者，他们看起来是否生硬和无礼？有新成员加入时办公室的氛围如何？

## 3. 信息筛选时应避免的行为

大学生在筛选求职信息时应注意杜绝以下行为。

(1) 从众行为。从众行为即缺乏主见，人云亦云，别人说哪里好就往哪里跑，别人往哪里走自己也往哪里走。

(2) 轻信行为。轻信行为即一味盲从，认为亲友告诉的信息就一定可靠，报刊上的信

息一定百分之百的准确，不筛选就选择。

(3) 举棋不定。举棋不定即陷入大量信息的旋涡中不能自拔；在信息面前，左思右想，犹豫不定，其结果是“竹篮打水一场空”。

(4) 急于求成。有的毕业生由于缺乏社会经验，真正到了人才市场，就心慌意乱。有的怕找不到单位，因而一抓住信息，不经深思熟虑，就匆忙决定；有的不够慎重，在没有广泛搜集信息时便轻率做出决定。

## 9.2 自荐

自荐就是利用各种途径和方法向用人单位宣传自己、展示自己、推销自己，从而获得面试和就业的机会。大学毕业生要实现自身就业的愿望，就必须了解对方的同时，让用人单位充分认识自己、了解自己，进而选择自己。很大程度上，自我推荐是否成功决定着是否能够获得面试机会。实际上，很多情况下用人单位主要是通过自荐材料来确定进一步接触的人选。随着时代的变化，自荐的方式也多种多样。例如，上门自荐、电话自荐、信函自荐、他人推荐、广告自荐、网上自荐、光盘自荐、实习自荐，等等。本节主要介绍书面自荐和口头自荐。

### 9.2.1 书面自荐及技巧

书面自荐是通过求职信和求职简历来自荐的。书面自荐是大学毕业生求职过程中最常用的、也是最主要的方式。

#### 1. 求职信

写好求职信是敲开职业大门的重要步骤，是大学毕业生与用人单位沟通的第一步。

(1) 求职信的格式。求职信由开头、正文、结尾、落款四个部分组成。

① 信的开头，要注意对收信人的称呼。对于不甚明确的单位，可写成“人事负责同志”，“尊敬的某某公司领导”，等等；对于明确用人单位负责人的，可以写出负责人的职务职称。例如，“尊敬的李教授”，“尊敬的王处长”，“尊敬的张总经理”，等等。称呼写在第一行，顶格书写，以示尊敬和礼貌；称呼之后用冒号，然后应该写上一句问候语“您好”。

② 信的正文是求职信的主体部分。这一部分应写清楚以下几个方面：个人简介，如姓名、就读学校、专业名称、何时毕业以及所获学位等；个人所具备的条件，如专业知识、社会经验、专业技能、性格、特长、能力以及自己的职业理想、职业发展规划等。这一部分是求职信的核心，目的是使用用人单位了解，他们急需开展的工作正是你感兴趣且有能力胜任的岗位。

③ 信的结尾应当写好结束语。可以写明希望得到用人单位的回复、回电或面谈。例如，可以写“希望得到您的回音”、“盼复”等。通常，结束语后面应写上表示祝愿或敬意的话。例如，“此致、敬礼”，“祝您身体健康、工作顺利”，等等。

④ 信的落款包括署名和日期两部分。署名应写在结尾祝词下一行的右后方。署名要注意字迹清晰。日期应写在名字下面（年月日）。若有附件，应在信的左下角注明。例如，



附 1: 个人简历; 附 2: 获奖证明, 等等。

(2) 写求职信时应注意的问题。

① 字迹应清晰工整, 给人留下良好的第一印象。如果有一手漂亮的书法, 最好手写出来; 否则, 宜使用打印件。

② 求职信篇幅要适中, 不宜过长, 以 1000 字左右较为合适。

③ 求职信是个人的公关手段, 可以写得较有文采; 但仍应实事求是, 既不能过高地吹嘘自己, 也不要过分谦让。

④ 写下近期的联系方式: 详细通信地址、联系电话, 等等。

⑤ 求职信封及信纸要有所选择, 最好不要使用署有外单位名字的信封和信纸。

## 2. 求职简历

求职简历一般在招聘会和双向选择会上使用。

(1) 个人简历的写法。为了详细介绍求职者的具体情况, 一般应在求职信的后面附上求职者的个人简历。个人简历可以是表格形式, 也可以是其他形式。个人简历应包括以下几个方面的内容。

① 个人资料, 包括姓名、性别、出生年月、民族、籍贯、政治面貌、婚姻状况、身体状况、兴趣、爱好、性格, 等等。

② 学业, 包括就读学校、所学专业、已获学位或将获学位、外语、计算机及相关专业技能掌握程度, 等等。

③ 本人经历, 包括大学学习以来的简历, 主要指所担任的社会工作情况、参加校内外社会工作情况以及参加党派等情况。

④ 所获荣誉, 包括三好学生、优秀党团员、优秀学生干部、专项奖学金以及获社会奖项等。

⑤ 本人特长, 如计算机、外语、驾驶、艺术等。

个人简历应该浓缩大学生生活后的精华部分, 应该写得简洁精练, 切忌拖泥带水。

为了反映自己的实际工作能力和特长、爱好, 可在个人简历后附上有关的证明材料。例如, 三好学生、优秀学生干部证书的复印件, 外语四、六级证书的复印件, 驾驶执照复印件, 艺术类获奖、等级证书复印件以及学术论文和其他作品样本等。这些材料能够给用人单位留下直观和深刻的印象。

(2) 写个人简历应注意的问题。

① 求真务实。个人简历要特别讲求真实性。说真话, 讲真事, 才能以强烈的真实感赢得用人单位的信任。

② 简明扼要。个人简历必须注重简要性, 突出重点, 不要为展示自己而面面俱到。只有简要介绍个人经历, 才能避免重点不突出、特点不鲜明的弊病。

③ 讲求实效。求职者应根据求职目标的要求, 来确定介绍的内容。实践经验表明: 只有介绍与求职岗位职务有密切关系的个人经历, 才能突出自己在这方面的实力和优势, 也更容易获得用人单位的关注和认可。

④ 突出重心。求职者在介绍个人情况的时候, 一定要把自己与任职条件有关的特殊条件和经历写出来。这样做, 不仅可以突出“人无我有, 人有我特”的优势, 而且能够以与



众不同的新意引起求职单位的格外重视。

## 9.2.2 口头自荐及技巧

口头自荐包括当面自荐和电话自荐两种方式。当面自荐时，除用口头语言表达之外，还可以配合书面自荐的方式。当面自荐的技巧在语言表达和仪表上与电话自荐和面试中的自我介绍有很大相似之处。因此，下面主要介绍电话自荐的技巧。

现代社会，电话已经成为人们日常生活中不可缺少的最为快捷、方便的通信工具，在日常的人际交往、商务会谈以及求职择业中，均具有不可忽视的作用。

电话自荐是指通过电话推荐自己的一种求职方式。怎样充分利用电话接通后短暂的几分钟时间，用简洁明了的语言，清楚地表达自己的意思，充分展示自己的优势，尽可能给受话人留下一个深刻清晰的印象，这是电话自荐的关键。

### 1. 电话礼仪

(1) 电话自荐的条件。一般来说，电话自荐应在对用人单位较为了解的情况下使用，比如自己曾经实习过的单位、曾经寄过求职信的单位或曾经有过联系的单位。这样的单位，自己比较了解，容易掌握更多的信息，尤其是人事部门的信息，也能够找到更多的话题来进行沟通。

(2) 打电话的时间。打电话的时间应选在上午 9 至 10 点。最好不要在用人单位刚上班的时间打电话，要给对方一个安排工作的时间。一般情况下，下班前几分钟也不宜再打电话，因为处于即将下班时间，单位工作人员很难有耐心再认真倾听你的介绍。

(3) 注意控制音量、语速。通常，在电话中交谈不能完全根据平时的说话习惯，打电话的声音要比面谈时略高，以保证对方能够听得清楚；语速要比平时稍快，但要咬字清楚，保持平稳。

(4) 通话时间。随着时代的发展，人们的时间显得越来越宝贵。为了取得较高的工作效率，人们都希望能够用最短的时间做最多的事情。因此，电话自荐要注意控制双方通话的时间，尤其要控制自我介绍的时间，力争在较短的时间里，把自己的情况介绍清楚，并且能够引起对方的注意。

(5) 尊称和礼貌用语的使用。尊称和礼貌用语的使用要贯穿通话过程的始终。通话时间虽短，却能体现出一个人的修养和人际交往水平。一个彬彬有礼的人，最容易取得别人的好感，但过分谦逊则会显得虚假，使人产生厌恶感。

### 2. 电话自荐的技巧

(1) 打电话前的准备工作。在面对面沟通时，表情和手势可以帮助你表达自己的思想和情感；而电话自荐时就只能依靠语言来表达了。因此，电话自荐之前需要做好充分的准备工作。

首先，设计一份简单的通话提纲，内容要全面、有条理，重点突出。提纲内容主要包括：了解用人单位的有关情况，即单位的全称、性质、隶属关系、主要业务范围、用人计划、人才需求方向等；结合用人单位信息针对性的介绍个人情况，包括自己的专业特长、



性格爱好等方面；准备可能回答的问题。

其次，要调整好自己的心态。电话自荐对于性格开朗外向的求职者来说，虽不能说游刃有余，但也不是难事。而对于一些性格内向、较少与外界主动打交道或不善言谈的求职者来说，电话自荐可能带来紧张、不安和情绪焦躁等问题。因此，自荐者要善于推销自己，努力克服自己的一些不良情绪，保持良好的心理状态，让受话者能在与你交谈的过程中感受到你的朝气和锐气以及积极向上、有礼有节的良好品质。

(2) 打电话过程中的技巧。通话时，要努力控制自己在打电话过程中的语音、语调、语速，全面、准确地表达自己的意思。电话接通后首先应该有礼貌地询问：“请问，这是某某单位人事处吗？”在得到对方肯定的答复之后，应该直入主题进行自我介绍，并说明来电意图。因受电话交流条件的限制，通话双方不是面对面的交流，而且可能受话人接电话之时正忙于处理某件事务；因此，求职者一定要注意言简意赅，并着力表现自身特长与所求职位密切相关的内容。

### 【案例 9.1】

#### 电 话 求 职

求职者：“您好，我是某某学校某某专业某某届学生。听说咱们单位（“咱们”可以拉近双方距离）需要一个某某专业的毕业生，刚好我今年毕业，专业对口，成绩也不错，我又特别爱好研究工作（兴趣是最好的老师，对方的所需正是你兴趣所在，这是最佳选择，往往能够引起对方注意），希望您能考虑我的情况。”

到这里，求职者仅用了十几秒的时间就把自己的意图表达清楚了，而且初步推荐了自己，可谓言简意赅。介绍完自己的情况之后，对方可能会有几种不同的反映：接受、拒绝或模棱两可。

如果受话人对你所介绍的情况感兴趣，愿意与你做进一步的接触，这说明你的介绍已经初步成功。通常情况下，受话人还会通过电话简单询问一些与你有关的情况。例如，基本状况（年龄、籍贯、政治面貌等）、专业能力（所学专业、个人特长、大学成绩、获奖情况及科研成果等）以及社会工作（是否担任过学生干部，组织或参加过哪些活动）等。

在受话者询问时，求职者一定要保持注意力高度集中，捕捉受话人最为关注的问题以及兴趣所在；积极思考，运用恰当的语言回答问题，达到理想的效果；尽量突出自己的优势，但也要以诚恳的态度承认自己的弱势，并可运用语言技巧来弱化它们可能带来的一些不利影响。例如，问：“你大学成绩怎么样？”可以回答：“刚上大学时，由于学习方法（或社会工作太多）的原因，最初一年成绩不够理想。但是我后来及时调整过来，之后成绩有了很大的提高，还获得了某某奖学金。同时，我还比较注重各方面能力的培养，经常参加社会活动，做过家教和促销，撰写过文章等。大学期间很充实，收获也很丰富。”如果这样回答，表明你能勇于正视自己的过去，承认自己的不足，并及时找出差距，最终取得好成绩。总之，要通过自己的介绍，给对方留下一个诚实守信、踏实认真、积极向上的印象。

当受话人对你有一个大致的印象以后，询问告一段落，接下来便是双方预约面谈的时间和地点了。因为电话自荐仅是求职的一小步，用人单位必须在与求职者进行直接的、面对面的交流以后才会决定是否录用。对方可能会直接告诉你具体面谈的时间和地点，你应该在电话里重复一遍，并请对方确认。然后，要有礼貌地向对方表示感谢。有时，对方可



能会征询你的意见，这时作为求职者，应该根据用人单位的统一要求参加面试。此时可以客气地说：“主要看您的时间，我们现在时间比较充裕。”

此外，对方也有可能以专业不对口、指标已用完等作为理由拒绝。一旦对方拒绝了你的要求，那就意味着你不符合他们的标准或者他们的用人计划已经完成，只好另作选择了。但在告别之前，仍要对受话人表示感谢，切忌一些不礼貌言语和举动的发生。

最后提醒大学毕业生，自荐方式不是孤立存在的，在现实的求职过程中，往往需要根据实际情况综合运用，这样才能达到良好的效果，但要注意主次分明。例如，口头语言表达能力强的大学毕业生，可以着重在口头自荐中表现自己；书写漂亮的大学毕业生，可以用自己书写的自荐材料来重点推荐自己。另外，应当注意自荐材料的递送方式，要根据自己的和用人单位的实际情况来定。例如，用人单位离自己很远，没有条件上门自荐，可考虑邮寄和发送 E-mail 或是打电话自荐；如果自己的计算机水平很高或条件允许，可以考虑通过网页或是光盘来推荐自己，当然还要考虑应聘单位的具体情况和工作性质。总之，不论是选择自荐方式，还是选择投递方式，都要本着“达到最佳效果”的原则来考虑，不要盲目追求新颖。

## 9.3 应聘

应聘时，常常要参加用人单位的求职考试。求职考试一般包括笔试与面试两种。笔试是求职择业中常遇到的一种测试方式。对于大学生来说，笔试虽然并不陌生，但求职过程中的笔试与平时的学科课程考试不尽相同。面试与笔试相比则具有更大的灵活性和综合性，它不仅考察一个人的业务素质，而且也可以通过面对面的观察来检验应聘者的口才和应变能力，所以许多用人单位更喜欢这种方式。在求职过程中，应试是能否被用人单位录用的关键，直接决定择业的成败。

### 9.3.1 笔试

笔试的目的，是检验大学生运用所学知识和所掌握的技能处理实际问题的能力。笔试主要用于一些专业技术强且对人员素质要求很高的行业的招聘，如涉外行业、IT 行业等。另外，国家公务员考试也包括笔试，成绩合格后才能取得公务员面试资格。

#### 1. 笔试内容

一般来说，用人单位的笔试主要包括以下几个方面的内容：一是知识面的考核，包括基础知识和专业知识。基础知识，主要是一些通用性知识；专业知识，主要是担任某一职务所具备的业务知识。二是智力测试，主要测试受聘者的记忆力、分析观察能力、综合归纳能力、思维反映能力。三是技能测验，主要测试受聘者处理实际问题的速度与质量，检验其对知识运用的程度和能力。

#### 2. 笔试准备

首先，求职者应该明确认识到良好的笔试成绩是努力学习的结果。为此，大学期间应学好各门专业课程，并注意经常复习；同时还要注意其他知识的积累。这样才能做到专业



基础知识牢固,人文、科学知识底蕴宽广、深厚。其次,笔试前应进行系统、简单的复习。最后,要保持良好的心理状态。笔试前要保证充分的睡眠,多参加一些社交活动,减轻思想负担,以充沛的精力和良好的心态参加考试。

### 3. 笔试技巧

考试时,首先需要浏览试卷,了解题目的数量和难易程度。其次,按照先易后难的顺序答题,认真检查,注意不要漏题。另外,要注意卷面整洁,字迹工整。特别值得注意的是,求职笔试不同于专业考试,有些细微之处不能被忽视,特别是笔试答题时的认真态度和细致作风。把握住这一点往往能增大被录用的可能性。

#### 【试题 9.1】

1. 如果您是公司的人事经理,您将如何策划公司员工的年度休假(假定为8月份)的旅行计划,请您用英文描述一下,篇幅在100字左右。

2. 公司经营电脑硬件销售,由于市场需求突发性旺盛,芯片产品脱销,致使某客户的订单将延迟近两周交货。临近交货期,请您以公司的名义给该客户写一份公函,说明现状并恳请客户谅解。

#### 【试题 9.2】

1. U2 合唱团在17分内必须赶到演唱会场,途中要跨过一座桥。4个人从桥的同一端出发,你得帮助他们到达另一端,天色很暗,而他们只有一只手电筒。一次同时最多可以有2人一起过桥,而过桥的时候必须持有手电筒,所以就得有人把手电筒带来带去,来往桥的两端。手电筒是不能用“扔”的方式来传递的。4个人的步行速度不同,若2个人同行则以较慢者的速度为准。Bono 需花1分过桥,Edge 需花2分过桥,Adam 需花5分过桥,Larry 需花10分过桥,他们如何才能能在17分内过桥呢?

(这是 Microsoft 公司征聘人员时问的问题,你必须在5分内答出来才可能获得聘用。)

2. 10个红色球,10个白色球,2个相同的包,如何放置才能使任意从一个包中拿一个球是红球的可能性最高?是多少?

3. 三层、四层二叉树有多少种?

4. 1~100 000 数列按一定顺序排列,有1个数字排错,如何纠错?写出最好的方法。2个数字呢?

## 9.3.2 面试

面试是用人单位考核大学毕业生综合素质的重要手段。通过面试,用人单位可以直接了解大学生的表达能力、思维能力、仪容仪表以及其他不能通过笔试反映出来的综合素质,最终做出录用与否的决定。同时,面试对大学毕业生来说,也是了解用人单位人才理念、经营理念和管理理念的机会,做出是否应聘的理智决定。因此,面试是一个双向选择的过程。

### 1. 面试的种类

面试的种类很多,依据面试的内容与要求可概括为以下5种。

(1) 模式化(或情景式)面试。由主考官根据预先准备好的询问题目和有关细节,逐

一发问。其目的是为了获得有关应试者全面、真实的材料，观察应试者的仪表、谈吐和行为等。

(2) 问题式面试。由主考官对应试者提出一个问题或一项计划，请应试者予以解决。其目的是为了观察应试者在特殊情况中的表现，以判断其解决问题的能力。

(3) 非引导式（或随意式）面试。主考官与应试者进行开放式交谈，让应试者自由地发表议论，尽量使气氛活跃，在闲聊中观察应试者的能力、知识、谈吐和风度。

(4) 压力式面试。由主考官有意识地对应试者施加压力，针对某一问题进行一连串的发问，不仅详细，而且追根问底，直至无法回答；甚至有意识刺激应试者，看其在突如其来的压力下能否做出恰当的反应，以观察应试者的机智程度和应变能力。

(5) 综合式（或全方位式）面试。由主考官通过多种方式，综合考察应试者多方面的才能。例如，用外语与应试者会话以考察其外语水平，让应试者抄写一段文字以考察其书写水平，让应试者讲一段课文以考察其表达能力，也许还会要求应试者现场操作计算机等。

以上 5 种面试形式是根据面试的种类划分的。在实际面试过程中，主考官可能只采取一种面试方式，也可能同时采用几种面试方式。

## 2. 面试前的准备

(1) 信息准备。在面试之前，要尽可能多地搜集与用人单位有关的详细资料，而且要确保所获得信息的准确性、真实性，做到心中有数。

(2) 材料准备。准备好自荐材料（包括各种证书和研究成果等），并要充分考虑到面试中可能提出的问题，并尝试着思考和作答。

(3) 仪表准备。仪表准备主要包括服饰和妆容两项。服装应干净、整洁、得体，不宜穿家常服装或运动服装面试；妆容包括发型和化妆等，求职者头发应整洁，男学生最好在面试前一周理发，女学生在面试当天要打理好自己的头发，切忌出现蓬乱感。女学生可以化淡妆，但不宜太浓或过于夸张。男学生可以带公文包，女学生可以带手袋，面试时应放置一旁，切忌放在自己与面试官之间。

(4) 心理准备。择业前要客观认识和正确分析自我，根据自身的特长，选择适当的就业岗位；要保持积极、主动的择业心态，敢于竞争，敢于自荐，抱定“天生我才必有用”的自信，克服胆怯心理；要增强心理承受能力。

## 3. 面试礼仪

在求职面试过程中，礼节和举止不容忽视。在面试礼仪方面应注意以下 3 点。

(1) 服饰要得体。要给人以整洁、大方的感觉。

(2) 要遵守时间。面谈时要遵守面试约定的时间，一定不能迟到，应尽量在约定的时间内充分体现你的能力素质。

(3) 表情要自然。进入面试场合不要紧张，放松心态，从容不迫的微笑，大方得体的体态都会给用人单位留下不错的印象。

(4) 体现真诚。面谈时，眼睛要真诚地注视对方，不要东张西望，心不在焉，要表示出对他的话题很感兴趣。

(5) 回答前要经过思考。当主考官提出问题后，求职者可经过短暂的思考再进行回答，





这样可以显示出求职者对主考官提问的谨慎态度。

(6) 使用礼貌用语。礼貌用语是一个人内在修养的表现，应贯穿于整个面试过程之中。

#### 4. 面试可能涉及的问题

一般来说，面试过程中可能涉及的问题主要有以下几类。

(1) “谈谈你自己。”这通常作为第一个问题被提出来，可为应试者消除紧张心理。

(2) “你了解我们单位吗？”这是了解应试者对其单位的关注程度。

(3) “为什么你选读此专业？”这是了解应试者对专业的热爱程度，衡量其将来从事该工作的态度。

(4) “你都学了什么课程？”这是了解应试者的专业是否与用人单位的需要相关。

(5) “你喜欢你们学校吗？”这是了解应试者对所在组织和集体的热爱之情。

(6) “你有什么特长？”这是从综合的角度全面了解应试者的素质。

(7) “你有什么优缺点？”这是了解应试者回答问题时的诚恳态度。此时，态度往往比答案重要。

(8) “你还有什么需要说明的？”在多数情况下，这一问题意味着面谈结束。

#### 5. 面试注意事项

针对上述面试时可能遇到的问题，在面试时应注意以下几点。

(1) 逻辑清楚，有理有据。一般情况下在回答考官的问题时，要结论在先，议论在后，先将自己的中心意思表达清晰，然后再进行叙述和论证。

(2) 讲清原委，避免抽象。考官提问总是想了解一些应试者的具体情况，对此应试者切不可简单地仅以“是”、“否”作答，应针对所提问题的不同，进行适当的解释和说明。

(3) 确认提问，切忌答非所问。面试中，如果对主考官所提出的问题有不甚明确的地方，一定要搞清楚。这样才能有的放矢，不致南辕北辙、答非所问。

(4) 强调个人见解和特色。具有独到的个人见解和个人特点的回答，往往会引起考官们的兴趣和注意。

(5) 要诚实回答。当自己难以回答考官们的问题时，要诚恳、坦率地承认自己的不足之处。这往往能赢得主试者的信任 and 好感。

最后，要能够听得出考官的结束语言，做到适时告辞，并且礼貌再见和表示感谢等。

需要注意的是，有竞争就有可能失败，面试不可能总是成功的。面试过程中难免出现因紧张而失误。此时，切不可因一时的失误而泄气。重要的是要战胜自己，不要輕易地放弃机会。即使一次面试没有成功，也要分析原因，总结经验，以新的姿态迎接下一次挑战。

#### 【案例 9.2】

在一次招考公务员的面试时，某校毕业生小陈被要求用二三分钟的时间介绍自己的情况，小陈介绍得应该说非常成功，主要经历、主要优点是什么、需要改正的缺点有哪些，等等，口齿条理都很清楚。当他讲完后，考官问：“请回答  $1+1=?$ ”这位毕业生稍加思索便十分自信地回答：“你需要它等于几它就可以等于几。”接着，考官又问：“古代人为什么爱鸟？”他学的是物理，怎么回答这个问题呢？他的心理素质显然不错，他脸稍微一红，

说：“古代人之所以爱鸟，因为鸟是他们生活环境的一部分，所以……”回答得尽管有点牵强，但尽了最大的努力。可是，小陈最后还是被淘汰了。

### 【案例分析】

显然小陈读过不少关于求职技巧方面的书，看到过这样的题目，但是小陈在面试时犯了生搬硬套的毛病。“ $1+1=?$ ”这样的问题如果是一位企业的老总在招聘部门经理时问的题，应聘者这样回答是合适的，被录取的可能性很大。但是，他忽视了他应聘的是公务员，而不是企业部门经理，企业老总希望自己招聘的部门经理一年能创造上百万的利润，那他就得朝这个方向去努力；然而对于应试公务员，公务员的基本素质之一是实事求是，因此他对“ $1+1=?$ ”的回答只能说明两个问题，要么是生搬硬套，要么是盲目服从。这与公务员的要求是格格不入的。

## 9.4 签约

签约是大学毕业生择业十分重要的最后环节之一。能否与用人单位签订合理的就业协议书或劳动合同关系着大学毕业生能否安心愉快、无后顾之忧地投入工作，能否避免走向工作岗位之后与用人单位发生劳动纠纷，等等。因此，大学毕业生必须了解签约的相关知识，明确签约过程，掌握有关事项，为顺利就业做好必要的准备。

### 9.4.1 签约概述

协约是指两方或多方因利害关系而相互协商达成的盟约。签约的基础是签订协议。协议是指在组织之间或个人之间，经过洽谈和协商，明确各自权利和义务后而达成一致意见的书面文件。当毕业生与用人单位经过双向选择达成一致意见之后，即可以协议的形式将这种关系确定下来。毕业生与用人单位签订协议，并经学校主管部门鉴证，即为签约。就业推荐表与就业协议书是高校毕业生就业签约中不可或缺的两份主要文字材料。

#### 1. 就业推荐表

就业推荐是就业协议签订的前提。就业推荐不仅可以反映毕业生的真实水平，也可以使用用人单位通过这一环节实现量才录用。毕业生就业推荐表是学校发给毕业生填写的并附有各院系及学校毕业生就业主管部门书面意见的推荐表格。该表是学校向用人单位推荐毕业生的书面材料，具有较大的权威性和可靠性。一般来说，学校发给学生的就业推荐表的数量是有规定的，所以大学毕业生可以多准备几份副本，以便在双向选择的过程中与其他材料一起送交有关用人单位。只有当用人单位和毕业生双方都有切实意向的时候，才能将盖有本人所在院系公章和学校毕业生就业主管部门公章的推荐表送交该单位。

#### 2. 就业协议书

就业协议书是明确毕业生、用人单位和学校的权利和义务的书面表现形式。目前我国普通高等院校毕业生通用的就业协议书，是由国家教育部制定，省、自治区、直辖市就业主管部门印制的《全国普通高等学校毕业生就业协议书》。就业协议书包括以下内容。



(1) 毕业生基本情况, 主要包括: 姓名、性别、年龄、民族、政治面貌、培养方式、健康情况、专业、学制、学历、家庭住址等。

(2) 用人单位情况及意见, 主要包括: 单位名称、单位隶属、联系人、联系电话、邮政编码、通信地址、所有制性质、单位性质、档案转寄地址、用人单位意见、用人单位上级主管部门意见等。

(3) 学校基本情况及意见, 主要包括: 学校联系人、联系电话、邮政编码、学校通信地址、院系意见、学校毕业生就业部门意见等。

就业协议书, 实质上是用人单位与求职者经过平等协商后所达成的一项具有法律效力的承诺。就业协议书的阐述语言应规范、简洁、准确, 一般不能用口头语言, 以免事后产生争议。就业协议书对协议双方具有同等的约束效力, 订约双方都应持负责态度, 严肃、认真地予以对待。

此外, 从毕业生就业制度的规范化来看, 一些用人单位或学校在就业协议书上已经附加了有关劳动合同的内容, 以保证毕业生的权益, 进一步明确用人单位与毕业生之间的权利和义务。这些内容包括: 服务期、工作岗位和工作内容、劳动保护和工作条件、工资报酬和福利待遇、劳动纪律、协议终止的条件、违反协议的责任等。有关劳动合同样本的具体内容可参见附录 E。

## 9.4.2 签约基本程序

### 1. 签约过程

(1) 毕业生持就业推荐表在校内或人才市场上与用人单位互相介绍基本情况。

(2) 经过笔试、面试等程序, 毕业生与用人单位双方在求职方面达成一致认同意见。

(3) 毕业生与用人单位双方签订就业协议书, 填写应聘、录用意见。对于经双方协商, 达成一致意见的约定(协议书现有条款中未包含的, 可在备注栏中写明), 由毕业生和用人单位同时在备注栏中签字、盖章。

(4) 毕业生(或用人单位)将双方签好的就业协议书送到毕业生所在院系进行初审, 由院系负责就业工作的负责人审查签字、登记备案后, 送交学校毕业生就业主管部门审核、盖章。

(5) 凡填写不符合要求和规定的协议书, 要求毕业生(或用人单位)修正后, 再送交学校毕业生就业主管部门审核和盖章登记。就业协议书一式三份, 用人单位、学生、学校各一份。

就业协议书经三方签字并盖章后即生效(个人可不盖章), 三方均应严格遵守, 若有一方提出变更协议, 须征得另两方同意。若有违约, 由违约方承担责任。省外院校毕业生签订就业协议书后须加盖毕业生就业主管部门专用章后才能生效。

### 2. 就业协议的解除

签订就业协议书以后, 因某些原因的改变, 协议不能正常履行。此时, 就应解除所签订的就业协议。就业协议的解除分为单方解除和三方解除。

(1) 单方解除, 包括单方擅自解除协议、单方依法解除协议和单方依协议解除协议。单方擅自解除协议, 属违约行为, 解约方应对另一方承担责任。单方依法或依协议解除协议, 是指一方解除就业协议有法律上或协议上的依据。例如, 学生未取得毕业资格, 用人单位有权解除就业协议; 依协议规定, 毕业生专升本或考取研究生后, 可解除就业协议; 毕业生未通过用人单位所在地组织的公务员考试, 用人单位可解除协议。单方依法或依协议解除协议时, 解除方无须对另一方承担责任。

(2) 三方解除是指毕业生、用人单位、学校经协商一致, 取消原定的协议, 使协议不发生法律效力。此类解除是三方当事人真实意思表示一致的体现, 三方均不承担法律责任。

值得注意的是, 由于各学校具体情况不同, 签约的实际过程可能存在一些差异。大学毕业生应根据所在学校的具体要求灵活进行处理。

### 9.4.3 签约注意事项

从毕业生就业工作的实践来看, 毕业生在与用人单位签约时, 需要注意以下事项。

#### 1. 明确就业单位的具体工作部门和工作岗位

在毕业生与用人单位签订就业协议的过程中, 当双方确定了互相接纳的关系后, 一般不要急于签订就业协议书。首先应对签订协议书有一个正确的认识, 应掌握国家关于高等学校毕业生就业政策, 了解就业协议书有关条款的内容以及学校、毕业生、用人单位各自的权利与义务。

毕业生需要提前向用人单位了解清楚自己以后工作的具体部门和工作岗位, 明确后应在协议书上写明, 避免因发生毕业生对用人单位安排的具体部门和工作内容感到意外或不满而不能接受的情况, 导致双方争执。

需要提醒一点, 毕业生在签约时应向用人单位确认协议书中所列的档案转寄地址和部门。

#### 2. 明确毕业生升学或考取公务员后的处理办法

毕业生如果报考了专升本、研究生或公务员, 而在择业时考试结果还未确定, 则应向用人单位声明, 与用人单位就录用以后的处理办法达成一致意见, 并在协议书上明确约定。例如, 双方取得一致意见后, 如果毕业生被录取为本科生、研究生或公务员, 则就业协议无效; 如用人单位不愿意接收此条款, 则毕业生不应与该用人单位签订就业协议。

从大学生就业实践来看, 如果毕业生能够充分尊重用人单位, 提前将报考情况向用人单位说明, 通常大多数用人单位对毕业生考取本科、研究生或公务员会予以谅解和支持。当然毕业生应及早将考取结果通知用人单位, 以便用人单位能够重新招聘和补充毕业生。

#### 3. 明确工作后是否可以报考研究生及调离条件

毕业生参加工作后, 有不少人可能准备报考研究生, 继续深造; 或者由于种种原因, 要求调离。这些问题, 如果未在协议书中明确, 则双方很难协商解决, 极易引起纠纷。为了减少可能发生的纠纷, 毕业生最好在与用人单位洽谈时, 就此问题明确提出, 并以文字



形式确定下来，为以后双方顺利解决这些问题创造有利条件。

#### 4. 明确工作和生活条件

工作和生活条件是毕业生选择单位的重要因素，也是毕业生做出工作成就的必要基础。在双方签订协议时，不仅需要在口头上达成一致，而且需要在文字上予以明确。特别是用人单位应如实向毕业生说明真实情况，双方均应严格遵守协议。

同时，毕业生到单位报到后，应与用人单位签订劳动合同，进一步明确工作岗位、劳动报酬、保险福利、服务期限等事项，避免发生纠纷。

#### 5. 明确违反协议的责任

从毕业生的就业实践反馈信息来看，大部分就业协议都得到了认真履行，但由于种种原因，每年总有一些毕业生或用人单位要求违约。对违约行为，教育部在有关规定中，明确违约一方必须承担违约责任，并支付一定的经济赔偿金，但并没有规定明确的数额；因此，各学校与用人单位在执行过程中，经济赔偿金的数额存在差别。因此，毕业生在与用人单位签约前，除了学校的规定，还要与用人单位进行协商，对可能发生的违约责任予以确定，对赔偿金数额予以明确，以便任何一方发生违约时，可以有据可依，避免无谓的损失。

#### 6. 签约后的表现

签约以后的毕业生在走向工作岗位以前仍需努力学习，通过各种方式了解签约单位的生产、工作情况，做好相应的准备，以提高适应工作的能力。同时，要加强思想品德修养，遵守校纪校规，顺利完成学业。如果签约后放松学习、纪律松散、思想道德恶劣，学校可视情况如实向用人单位反映，取消所签订协议或取消派遣资格，责任由其本人承担。

最后，也是非常重要的一点，就是遇到问题犹豫不决时，应及时向学校主管就业的部门或有一定阅历的师长和亲友咨询，广泛征求大家的意见，慎重签约。

### 9.5 择业案例与分析

在具体的求职实践中，要具体问题具体分析，不要生搬硬套。实际上，往往会有一些毕业生因不能很好地处理求职各环节中的问题，而丧失了许多就业机会。为此，本节列举一些常见的择业和面试案例，并对其进行有针对性的分析，供大学毕业生们借鉴。

#### 【案例 9.3】

##### 自愧不如

某用人单位到学校来招聘毕业生时，小李去面试，可没有几分钟就被淘汰下来了。据了解，小李是因为得知前来应聘的还有武汉大学和华东师范大学的“高手”，深感自己无用武之地，一时间信心全无，甚至想打退堂鼓，结果很快就被淘汰下来了。

#### 【案例分析】

自信心不足，自愧不如，是一种消极的求职心态，是自卑的心理表现。面试通常是自卑者的难关，但这种难关是可以克服的。有研究表明，人们可以通过在头脑中设置自己已

经取得胜利的画面,而使自己的心智达到最佳状态。因而,自卑者可以在求职前进行积极的自我暗示,坚持“你行我也行”的信念,努力克服自卑心理,使自己在与用人单位交谈时,尽量展示自己的优势,表现出“我能胜任”的愉悦感,顺利过关。

### 【案例 9.4】

#### 自视过高

小张是一名成绩十分优秀的应届毕业生。在求职期间,很多用人单位都抢着要她。小张有一个自视过高的缺点,对那些被其他同学羡慕不已的单位不屑一顾,所以迟迟都不愿与之签约。最后,当她具有危机感时,以前那些抢着要她的用人单位却将她拒之门外了。

### 【案例分析】

这种自视过高与自卑感相对立,但二者都是对自我的非客观评价。小张是一位典型的高自我评价者。虽然她是一名优秀的学生,可自视过高,无法正视自己与用人单位的关系,结果错失良机。其实,优秀生中普遍存在高自我评价的现象。他们往往因为不能正确地看待自己,不能客观地权衡利弊,因而丧失了就业良机。因此,高自我评价者在求职期间应保持一种谦虚平和的心态,多与周围的同学交流,多听听别人的想法和意见,这样可以有效地防止想法的极端性。在与用人单位交流的时候,要尊重对方,客观评价自己的实力,正确处理双方关系。

### 【案例 9.5】

#### 期望值过高

在山东大学 2004 届毕业生就业招聘会上,招聘单位开出的月薪一般为 800 元,IT 行业本科生为 1 500 元,IT 行业研究生则为 3 000 元,不少毕业生坦言行情低于他们的预期。

山东大学 2004 届毕业生就业招聘会上有省内外 300 余家单位到场纳贤。济南大学高分子专业的小刘一脸疲惫地走出会场,他扬扬手里的一摞自荐材料告诉记者:

“简历没投出几份,企业给的薪水一般是每月 800 元,比我的预期几乎少一半。”不少毕业生都有这样的感觉,山东科技大学的向某学的是市场营销,而应聘的一家生物公司开出的月薪是 1 000 元,“这工资肯定不高,但现在就业压力这么大,先骑马再找马吧。”

山东大学的张鹏学的是热门专业计算机,他说 2000 年考大学时 IT 行业热得烫手,总以为将来每月挣个三四千元没问题。可今天在现场转了一上午,一般 IT 公司开出的月薪才 1 000 多元,福州一家网络公司开出 2 000 元月薪已算高价。而上海一家电子外企来山东大学只招硕士生,“我们给本科生开出的月薪是 3 000 元,但这个价格在上海只招复旦大学、上海交通大学的名牌生就够了。”山东大学自动化专业的一名研究生也来到了招聘会,他告诉记者,目前研究生的月薪在山东也不过 3 000 元左右。

浪潮集团人力资源部的李新告诉记者,他们定的月薪是本科生 1 500 元,研究生 3 000 元,这个价格是调查了联想等众多企业后制定的,比较几年前的确是降低了。但李新认为,目前毕业生求职应看重招聘单位的品牌、发展前景、提供培训的机会,“薪资不应该是毕业生目前择业最应看重的。”来自福建“西安网讯”的项目经理赵研表示,尽管单位底薪是 2 000 元,但员工表现不同,将来的工资也会不一样,“我们的工资是没有天花板的,完全



看你的表现。”<sup>①</sup>

### 【案例分析】

所谓择业期望值,是指你将获得的职业位置对你在物质、精神上的需求的满足程度。最典型的表现是工资收入、福利待遇、工作环境和条件以及受到社会普遍尊重和重视的程度,等等。客观地讲,一些毕业生希望有一个较好的工作环境和生活环境,这并没有错,但问题是有一部分毕业生对用人单位的职业活动和特点知之甚少,却对其收入和生活条件期望过高,而且不考虑自己能否胜任,工作是否适合自己,能不能有所发展,其结果或者因超越现实而无法实现,或者在工作岗位上因无法施展才干而业绩平平。因此,对于即将毕业的学生来说,应该选择正确、合理的期望值。

### 【案例 9.6】

#### 自荐信不恰当

尊敬的领导:

您好!感谢您在百忙之中审阅我的自荐书,谢谢!我是××学院××届本科毕业生,得知贵单位发展前景广阔,根据我的学习情况、社会工作能力以及对贵单位的了解,故毛遂自荐。

过硬的专业技能是我自信的基础。在大学期间,我主修××专业。我刻苦学习了这个专业的理论知识,对这个专业有了比较深入的了解并能熟练运用于实践工作中。课余,我努力学习计算机和计算机网络方面的知识,并积极参加实践,具备了该方面的基本知识和较强的动手能力。

大学里,丰富多彩的社会生活和井然有序而又紧张的学习气氛,使我得到多方面不同程度的锻炼和考验。正直和努力是我做人的原则;沉着和冷静是我遇事的态度;爱好广泛使我非常充实;众多的朋友使我备感富有!我很强的事业心和责任感使我能够面对任何困难和挑战。

我热忱地期待在贵单位得到您的垂青和接纳。如被录用,我将不负厚望,尽最大忠诚与努力,以谦逊而自信的态度在贵单位步步实干,点滴积累,进一步充实自己,切实地为贵单位做出贡献,共创辉煌未来!如有机会与您面谈,我将十分感谢。

此致

敬礼

自荐人: ×××  
××××年×月×日

### 【案例分析】

此自荐信主要存在以下四大问题:①介绍过于简单;②对求职单位情况了解不够;③空话较多,过硬的本领必须列举实例,最好有一两样拿得出来的事例或证明;④在校期间获得的荣誉应该简要列举出来;⑤自我评价太少,表决心太多。

<sup>①</sup> 改编自: <http://www.studa.com/newjob/>

### 【案例 9.7】

#### 不当的非语言行为导致面试失败

某大学优秀应届毕业生小 A，接到国内一所大型企业研发部门应聘系统工程师职位的面试通知。公司人力资源部的两位主管先问小 A 是否了解这家公司，然后就问小 A 身高多少、有无女朋友等与职位无关的问题。出身名校且略显孤傲的小 A，态度由尊敬转化为轻视，并在神情中不自觉地流露出来。随着面试过程的深入，小 A 逐渐放松下来，他习惯性地撸起袖管，嘎吱嘎吱地捏着手中的塑料水杯，双腿不停抖动，好几次碰响了桌子。两位考官似乎略有分工，人事主管问完后，由业务主管单独与小 A 交流。突然，那位人事主管暂时离场，小 A 以为人事主管对他失去了兴趣，心思有点乱了，好几次需要对方重复提问。轮到小 A 提问了，小 A 问了一些与系统工程师职位有关的问题，考官似乎不太了解，用略显厌烦的语气敷衍小 A。整个面试过程，小 A 一直低着头，回答问题时，才偶尔抬一下头。接着，小 A 又参加了商务英语笔试。小 A 没学过商务英语，看了 3 分钟以后，什么也没有写，便交了试卷，脸色阴沉沉的，也没有和考官道别。小 A 最终没有被录用。

#### 【案例分析】

本案例显示，面试中小 A 和考官各自的非语言行为对面试的结果产生了直接而重大的负面影响。所谓面试中的非语言行为，是指面试双方由于各自心理活动或习惯行为而体现在面部、肢体上的有意识或无意识的动作。相关调查表明：在影响面试结果的诸多因素中，有声部分的影响低于 35%，无声部分的影响高于 65%；面试的非语言行为，如积极的眼神接触、笑容、倾听的姿态等，都有利于面试评价。因此，毕业生面试时应该注意与考官面部信息的沟通与交流，以职业化的行为模式要求自己；对面试过程中遇到的压力，切忌采取对抗性措施；严格控制心理活动对外在行为的影响，尤其是悲观心理活动的影响。

### 【案例 9.8】

#### 要求苛刻令单位无法接受

某毕业生与某集团公司经过双选和面试考核，终于进入签约阶段。协议书首先由毕业生本人签署应聘意见，该生在“应聘意见”一栏中写下了以下 6 条要求：①从事财会工作；②每周工作 5 日，每日 8 小时工作制；③解决户口，提供单身住房；④住房公积金、劳动保险、养老保险等相关支出均由公司负担；⑤公司每半年调资一次；⑥公司不限制个人发展（如报考研究生等）。单位鉴于以上条件不能完全答应，将协议书退回，并建议调整后再签。最终，该生因为坚持自己的意见而未能被录用。<sup>①</sup>

#### 【案例分析】

该生未被上述单位录用，根本原因在于所提要求过于苛刻。一般来说，这位同学提出的 6 条要求，有些是可以满足，也是应该做到的。例如，安排专业对口的工作，8 小时工作制，解决户口，提供各种福利等。但另外一些，如每半年调资一次，这种要求恐怕任何单位都无法答应。又如“公司不限制个人发展”一条，从毕业生角度来看，提出这样的要求可以理解，而从用人单位来讲，在不影响正常工作的前提下，可鼓励个人提高自身素质，但如果服务期内想考研究生就考研究生，不受单位任何约束，单位肯定是不能答应的。尽

<sup>①</sup> 源自：《中国大学生就业》





管这位同学各方面条件都不错,但这种苛刻的条件用人单位无法接受。因此,毕业生在签约过程中不能过分地提出苛刻的要求,否则容易错失良机。

### 【案例 9.9】

#### 被动等待坐失良机

某单位向学校发布了要来校招聘大量人才的信息,校就业指导中心迅速公布并电话通知了各学院,各学院反应不一,有的学院书记亲自打电话与对方联系,推荐自己符合条件的毕业生,有的则主动邀请对方到学院来选毕业生,有的则用特快专递寄出了学生的推荐材料。而与此同时,部分同学却在等待面试通知,认为反正该单位要来校招聘,等来了再投材料也不迟。后来,该单位真的来了,但人事部门负责人却非常抱歉地说:“真对不起,其实,我们几天前就已到贵校,但刚跨进贵校校门,就被贵校某学院盛情‘拦截’而去,晚上住在贵校招待所,闻讯而来的毕业生一拨又一拨,结果我们的计划提前录满了。”在场的毕业生后悔不已,机会就这样在等待中错过了。

### 【案例分析】

在求职择业过程中,机会应该说对每个人都是均等的,就看你如何把握它。各种招聘人才的信息,每时每刻经过各种渠道在发布、在传递,好比一条河流,信息是一朵朵浪花,你抓住了,就归你所有,你错过了,就无法回头。因此,只要你认准这条信息对你有用,你感兴趣,就必须主动、快捷地向信息发出方做出反应,让对方知道你、了解你,才有可能看中你。机会往往倾向于主动出击者。

### 【案例 9.10】

#### 谨慎签约

经过多轮面试与考核,琳琳与上海某美资咨询有限公司签订了就业协议书,其中规定服务期为1年,试用期为3个月,试用期期限从5月30日起算(未规定违约金);试用期工资2000元/月,单位交纳“四金”,未有其他补充协议。5月中旬,公司人事主管以公司名义与琳琳签了一份 offer letter(英文版),但是并没有给琳琳留存一份。其中一条为:试用期为3个月,如有必要延长1~3月。琳琳从5月6日起就已经开始上班,每天起早摸黑,勤勤恳恳,但公司始终没有提起签订劳动合同的事。到了8月份,人事主管找她谈话,说:“经过3个月试用,我们觉得你尚未达到公司的要求,需要继续考察,因此决定延长试用期1~3月,请你考虑一下!”当时她就追问了一句:“是不是要等到试用期过了才签劳动合同?”得到的回答是肯定的。琳琳当场对公司的做法表示反对,认为这有违劳动法规。于是,8月14日她向公司北京总部提出要求:马上签订劳动合同,试用期延长有待商榷。而人事主管的回答却是:“这是不可能的,当初的 offer letter 等同于劳动合同。”最后,公司要与她解除雇佣关系,琳琳觉得这应该是对方违约,但是由于没有约定违约金,琳琳得不到任何赔偿。

### 【案例分析】

从毕业生的就业实践来看,由于种种原因,协议双方之一总会发生一些违约事件。对违约行为,教育部在有关规定中明确,违约一方必须承担违约责任,并支付一定数量的违约金,如协议中可写明“甲乙双方必须全面履行协议,一方解除协议不当或违反本协议条

款规定的,应承担相应的违约责任,并向对方支付违约金人民币\_\_\_\_元”。因此,毕业生在与用人单位签约前,除学校提供的格式文本中的规定外,还要与用人单位进行协商,对可能发生的违约责任予以确认,对赔偿金额予以明确,并留存一份双方签字的协议书,以便任何一方发生违约时,能有据可依,避免损失。

### 【案例 9.11】

#### 口头协议无效

某单位接收某校某毕业生,当时已通过体检、政审考核等程序,该单位表示同意录用该生,但提出因没带公章,请学校先盖章签署意见。他们同意之后再补办有关手续。校就业指导中心为慎重起见,反复提醒毕业生最好由单位先盖章,学校再盖章。但单位和学生本人都很着急,单位说:“反正我们已同意接收,只要方便同学,简化手续,谁先盖章无所谓。”学生说:“我体检、政审都通过了,请给我一次机会,我愿写保证,保证手续不全的后果自负。”且该生所在院领导也打电话为之说情。鉴于此,学校先盖了章。谁知刚过两天,该单位却将该生的协议书退回了。

#### 【案例分析】

签协议一定要慎重,必须把双方的约定以文字形式写下来盖章签字方能生效,“君子协议”、“口头协议”等往往不可靠且没有法律效力。一旦发生纠纷,毕业生的利益往往无法得到有效保障。因此毕业生必须学会利用有效的法律文书保护自己。一般来说,毕业生最好是亲自前往单位签约盖章,如果一定要将就业协议书寄去签,那应该要求接收单位先出具书面接收函,以确保不发生意外。

## 思考与实践

1. 请结合下列材料,谈谈礼仪的重要性,并针对自己的情况制定一个礼仪学习计划。

一群新进单位的大学生正在接受专门的礼仪培训,学习如何正确坐、立、行走,如何在西式宴会上使用餐具、如何接电话,等等。这是某外企给职场新人讲的第一课,原因就是很多大学生刚进单位待人接物很不礼貌,缺乏基本的礼仪知识。

很多刚毕业的大学生在工作中可能忽视一些小细节,如见了陌生人说话就紧张,接电话时喜欢大声说“喂,谁啊”,坐姿不雅观,与客户去吃商务餐不会用刀叉,等等。曾经有一个前来上课的女孩子就是因为吃西餐时把刀盘弄得“咯咯”作响结果被客户视做不礼貌。

2. 结合所学知识,谈谈面对成堆的择业信息时,你该如何做出合理的选择?

3. 以小组的形式,互相模拟毕业生电话自荐,注意技巧的运用。

4. 假设以下是面试主考官给你提出的三个压力题。

(1) 这是一份充满创意的工作,需要逆向思维能力。请问从小到大,你做过最捣蛋、最让父母头痛的事是什么?

(2) 你今天为什么不穿西装?

(3) 我觉得你太乖、太听话了,恐怕不适合这个职位。要知道,我们经常会遇到一些很难缠的客户。

请选择其中一个问题尝试回答并与其他同学进行讨论。



**注意：**此种题目属于压力面试题（stress interview），是指在有意制造的紧张气氛中提出一连串问题，穷追不舍，直至求职者无法回答，以此观察求职者的承受能力和应变能力。有些考官会先提一个不甚友好的问题，或者劈头浇你一盆冷水，让你在委屈和激愤中露出本色。在他看来，击溃你的心理防线，才能筛选出有心理承受能力的智者，找到能面对压力的新鲜血液。要想在压力面试中胜出，只能学会绕开陷阱，奋战到底。

5. 请结合本章内容的学习，组织一次求职模拟实践。

6. 试通过多种途径，搜集与你所学专业相关的用人信息，筛选整理后在班内进行交流。

## 第 10 章 大学生创业

**【内容提要】** 在高等教育理念发生转变的同时，当代大学生也在改变着自己的观念。体现在就业观念上，便是一种全新的就业观念，即“自主创业不仅是大学生自主就业的重要途径，更是成才的重要方式”。本章介绍了创业的含义以及大学生创业应具备的素质，并列举了一些大学生创业成功的案例，供同学们参考。

在 20 世纪末，国际教育界曾做过这样的预测：21 世纪有 50% 的中专生和大学生要走自主创业之路。1998 年 10 月在巴黎召开的世界高等教育会议更是明确提出“高等学校，必须将创业技能和创业精神作为高等教育的基本目标，为了方便毕业生就业，高等教育应主要关心培养创业技能与主动精神”，要使高校毕业生“不仅成为求职者，而且成为工作岗位的创业者”。随着我国高等教育的迅速发展和教育改革的深入，我国的高等教育实现了跨越式发展，高校毕业生总数呈逐年上升的趋势。在这样的背景下，大学生的就业观念以及社会上传统的就业观念正在改变，广大高校教育工作者也在积极探索关于大学生就业的新途径。第 6 章分析了当前的就业形势与政策，指出国家鼓励和引导大学生走自主创业的成功之路。为此，本章重点就创业的基本知识进行简要的阐述，旨在引导大学生确立新的就业观念和创业意识，提高创业素质，做一名与时俱进的新时代劳动者。

### 10.1 创业概述

#### 10.1.1 创业的含义

创业，简单地说就是指创办新的企业、创设新的职业。具体地说，创业是一个发现并捕获机会，并由此创造出新产品或服务，实现其潜在价值的过程。这个过程需要贡献时间，付出努力，承担相应的财物上、精神上和社会上的风险，以获得金钱的回报、个人的发展和理想的现实。从根本上讲，创业就是发现市场中的缺口并努力填补市场中这一空白，激发潜在需求，而并不是单纯的技术革新。因此，创业不一定要依赖高科技，高科技也不一定能造就成功的企业。

影响创业的因素很多，但核心的要素是创业者、资本和市场。创业者是创业的主体，也是主导创业成功的核心因素；资本是创业的前提，没有创业资本，纵使有再好的创业者，创业也只能是一句空话；市场是创业的生命线，没有市场，企业就没有存在的意义和价值。

创业过程，包括创意、创造、创新等阶段；也可以把创业理解为一个母系统，由创意、创造、创新等子系统所组成。

所谓创意，是指独特、新颖、有价值的观念、想法和见解。在现代社会中，有价值的创意绝不能只凭借灵机一动，而必须以创意者的原有知识为基础。创意是整个创业过程的



开端、起点，是创造的核心。企业中许多创意产生的基础，是大量的市场调查和对客户访问资料的分析。知识、信息和灵感是创意产生过程中的三项必要条件。

创造，也称创造发明，创造发明是创意的具体化和深化。所谓创造发明，是在创意的指引下，进一步探索和实验，首创前所未有的事物。按照《现代汉语词典》的定义，创造发明是指想出新方法，建立新理论，做出新的成绩或东西。

创造发明是创新的前提和基础，但创造发明不等于创新。企业创新是一个完整的过程，是把一项新技术、新工艺、新创意引入到生产，进而到市场销售，并实现价值的过程。一个新的创意、构思在实验室被证实是可行的，这是创造发明，但不一定具有价值性、商业性；只有当能够以适当的规模和切合实际的成本，稳定地重复生产并产生一定经济效益、社会效益时，才能成为创新。发明创造不等于创新，也不一定导致创新，但创新的前身大多是发明创造。创新是发明创造的实用化、商品化、市场化过程。

没有创意、创新和创造，不是真正意义上的创业，只能是一种复制而已。

大学生自主创业，是指一些有理想、有胆识的大学毕业生为自己开辟

一条择业新路，是大学毕业生主动参与社会竞争的一种尝试。自主创业大学生的主要表现是，在大学毕业后利用自己的知识、才能和技术，以自筹资金、技术入股、寻求合作等方式创立新的就业岗位；他们不是现有就业岗位的竞争者，而是为自己、为社会更多的人创造就业机会的开拓者。虽然真正走上自主创业道路的大学生还为数不多，但它代表了一个方向，引领了一种新的就业潮流。自主创业既不同于市场经济体制改革初期干部职工的“下海”，也不是普通的专业性比赛或科研设计；它不仅要求学生能结合专业特长，根据市场前景和社会需求创造出新产品和服务，而且要直接面向市场、面向社会，在为社会创造价值的同时，使自我价值得到充分的体现。自主创业的大学生将由知识的拥有者变为直接为社会创造价值、做出贡献的创业者。总之，创业是一种精神，创业是一种意识，创业是一种素质。创业不是个人行为，创业是合作和表率。创业需要艰苦的实干者和富有激情的实践者。不能全面、深刻地理解创业的内涵，就难以获得自主创业的成功。

### 10.1.2 创业的本质

从人的发展来说，创业的本质属性是自我规划、自我发展、自我实现和自我创造。而自我实现是创业的最根本的属性。

#### 1. 创业体现自我发展的理想

理想是人生奋斗的目标，是生活的方向，是激发不断创业的原动力。因此，在选择创业方向时，要确定这是否是自己所追求的人生境界？这种选择会对自己的人生产生什么影响？有何意义？

#### 2. 创业体现自我创造的价值

大学生创业的意义首先不在于能够创造多少经济效益，也不在于及时行乐、出人头地；而是通过创业可体现自我潜能所达到的水平。创业本身也在不断地磨炼自我，创新自我。突出“创意”，尤其突出在知识性行业的“创意”，符合大学生创业能力的发展规律和大学

生创业的特点。

### 3. 创业体现自我创新的精神

创造意识、创业活动不等同于一般的就业，也不是与“练摊”类似的纯商业活动。大学生的创业，起点在于创造具有一定社会意义的事业，终点在于培育自我创新的品质。要让大学生在创业过程中学会按照经营规则开创一条符合当今社会发展趋势的人生之路。因此，创业活动的基本前提是培养具有创业意识、创业精神和创业能力的人才。

所以说，大学生创业，起点是时代性，内容是知识性，特点是文化性，动力是创造性，目标是发展性。说到底就是要用智慧博取成功，以创业锻炼自己，凭成就证明自我。

## 10.1.3 大学生创业途径

大学生创业有多种途径：从创业者与事业的关系的角度，可分为个人创业、家族创业、合伙创业和参与创业等；从创业机遇选择的角度，可分为先学习后创业、先深造后创业、先就业后创业、边学习边创业和休学创业等；从创业的依据和手段这两个角度，可分为知识型创业、技术型创业、思想型创业和综合型创业等。

## 10.2 创业素质

一个人要想创业成功，必须具备基本的创业素质。创业素质包括创业意识、创业精神、创业品质和创业能力等。这些素质在创业活动中相辅相成，共同保障创业活动的成功。

### 10.2.1 创业意识

创业意识是指在创业过程中，对创业者起推动作用的个性心理倾向。创业意识包括创业的需要、动机、兴趣、理想、信念等心理成分，支配着创业活动中创业者的态度和行为，是创业的动力因素。

创业需要是创业活动的最初诱因和最初动力。只有当创业需要上升为创业动机时，才能形成心理动力。

创业动机对创业行为产生促进、推动作用，有了创业动机标志着创业实践活动即将开始。

创业兴趣能激发创业者的深厚情感和坚强意志，使创业意识得到进一步升华。一般在创业实践活动中取得一定的成效时，便引起兴趣的进一步提高。

创业理想属于创业动机范畴，是创业者对未来奋斗目标的向往和追求，是人生理想的组成部分，有了创业理想，创业者的创业行为就会充满朝气和活力。

大学生创业意识的形成，不是一时的冲动或凭空想象出来的。从心理学的角度分析，这种创业意识源于对现实条件和就业状况的客观分析，是由于对成功的渴望和对现状的不



满足而激发出来的强烈的事业心和使命感，并由此产生的更高的人生价值追求。

目前许多人对于创业的理解存在着下列一些误区。

(1) 创业的目标是一夜致富。创业是一个艰辛的历程。创业是有准备的人的一项人生目标，也是一项系统工程，家庭、环境、决策都要与之相配合。在这一过程中，有许多随之而来的东西，其中包括心理压力、焦虑、挫折、喜悦、无助、付出代价时的痛苦等。事实上，真正意义上的创业绝不是一夜致富，而是创业者运用自己有限的资源，主动地利用市场机遇，用自己的智慧和辛勤的劳动一步步地推进企业发展的过程。创业之路就像走一条漆黑的隧道，在看到曙光之前会是一片黑暗。看到曙光之前的心理承受能力和实现理想的执著，是决定创业成败的重要因素。所以，创业的目标不是一夜致富，而是具体的，有计划、有步骤的企业发展目标。

(2) 成功企业家是喜欢赌一把的人。许多人希望从成功企业家的传记中找到致富的秘诀，却忽视了他们在取得成功以前经历的艰辛和波折，在根本没有领悟到他们成功的关键是什么之前，就轻易地认为成功就是“赌一把”再加点运气。事实上，成功的企业家比任何人都具备风险意识，他们愿意冒险，但冒的都是经过准确判断并可以有效控制的风险。毕竟一旦失败，他们将付出沉重的代价，所以他们需要搜集和筛选足够的数据和事实，并通过严谨计算和准确判断，来支持他们的理性决定。当然，勇气对于初次创业者很重要，不下海就不可能真正知道下海游泳的滋味，也无法证实自己真正的能力。

(3) 资金是创业唯一需要的资源。资金并非唯一需要的资源，对于有些行业而言甚至不是最重要的资源。市场上充斥着缺乏出路的资金，实际上所紧缺的是懂得有效运用他们的公司和企业领导人。资源决定着创业的成功，资金只是这种资源的组成部分。除资金外，资源还包括客户基础、供应商支持、有能力的员工和团队支撑、品牌和声誉、技术和服务支持体系以及生产工艺流程等。创业者应该在创业前就学会如何在非常有限的资源下作战，提前进行充足的准备和积累。

(4) 钱是创业者的唯一目标。大多数创业者都具有企业家的价值观，他们既是理想主义者又是现实主义者。创业者实现自我价值的方式是通过发现市场中一个特定的机遇，然后建立一个组织去实现，并通过推出新的产品和服务去满足社会或市场的特定需求。他们都是一群不甘于平凡、愿意为追求理想而付出代价的人，但这个理想并不是钱本身。由于创业者所从事的是商业活动，钱是他们的成绩单和里程碑。钱不是企业追求的唯一目标，单纯追求利润（尤其是短期利润）的企业是难以长久的。

## 10.2.2 创业精神

创业精神是指开创事业的思想、观念、个性、意志、作风和品质等。创业精神包括两个层面的含义：第一是精神层面，即创业精神代表一种以创新为基础的做事与思考方式以及为创业成功而锐意进取、自立自强的精神；第二是实质层面，即创业精神代表一种发掘机会、组织资源建立新公司、创造市场机遇、实现创业成功的心理和行为表现。创业精神具体可用江泽民同志在 20 世纪 90 年代初提出的 64 字精神进行阐释，即“解放思想，实事求是；积极探索，勇于创新；艰苦奋斗，知难而进；学习外国，自强不息；谦虚谨慎，不

骄不躁；同心同德，顾全大局；勤俭节约，清正廉洁；励精图治，无私奉献。”<sup>①</sup>

对大学生来说，创业精神具体体现在自信、自强、自主、自立上。自信就是对自己充满信心，要相信自己有能力、有条件去开创自己未来的事业；自信赋予大学生主动、积极的人生态度和不断进取的精神，不依赖父母，不等待国家和社会的安排，相信自己能够成为创业的成功者，尤其在遇到失败和挫折时更需要自信。自强就是在自信的基础上，通过创业实践，不断增长自己各方面的能力，进一步磨炼自己的意志，建立起自己的形象，敢说敢当，敢作敢为，不贪图眼前的利益，不留恋平淡的生活，永远进取，使自己成为强者。自主就是具有独立的人格，具有独立的思维能力，不受传统和世俗偏见的束缚，不受舆论和环境的影响，能自己选择自己的道路，善于设计和规划自己的未来，并采取相应的行动；有远见、有敢为人先的胆略和实事求是的科学态度，能把握自己的航向，直至达到成功的彼岸。自立就是凭自己确定正确的目标，运用自己的智慧和才能，凭借自己的不懈努力和奋斗，建立自己生活和事业的基础。总之，21 世纪的大学生应该早立、快立志向，自谋职业，勤劳致富，建立自己的事业。

### 10.2.3 创业者心理品质

美国心理学家研究发现，卓越成就的获得，要求的不仅是智力，更重要的是个性和心理品质。创业心理品质是指在创业实践过程中对人的心理和行为起调节作用的个性特征。创业心理品质与一个人固有的气质、性格具有密切关系，其核心则是人的情感和意志。

健康的情感和坚强的意志是保证创业成功的重要心理因素，是创业心理品质的核心。我国创业理论研究工作者针对我国青年人的一般特点，经过调查研究发现，对创业实践活动具有显著影响的心理品质有 6 种，即独立性与合作性、敢为性与克制性、坚韧性与适应性。

#### 1. 独立性

著名的心理学家马斯洛认为：“有创造性的人是属于自我实现的人。”一个能够实现自我的人具有极强的独立性，他敢于展现自我，敢于实现自己的想法。创业为社会积累物质财富和精神财富，同时又是个人谋生和立业的重要方式。创业者首先要走出依附他人的生活圈子，走上独立的生活道路。因此，独立性是创业者最基本的个性品质。这种品质主要体现在三个方面：一是自主抉择，即在选择人生道路、选择创业目标时，有自己的见解和主张；二是自主行为，即在行动上很少受他人影响和支配，能按自己的主张将决策贯彻到底；三是行为独创，即能够开拓创新，不因循守旧，步人后尘。

虽然我们提倡创业者应具有独立性的人格，但这种独立性并不等于孤独，更不是孤僻，因为，创业活动尽管是个体的实践活动，但其本质仍是社会性活动，是在人与人之间的交往、配合、协调中发生、发展并且取得成功的。因此，创业者在具有独立性品质的同时，还应具有善于交流、合作的心理品质。

<sup>①</sup> 源自：深入学习江泽民 64 字创业精神，《德育报》，1994 年 6 月 14 日





## 2. 合作性

合作性是指一个人能设身处地地为他人着想,善于理解对方、体谅对方,善于合作共事的心理品质。在创业过程中,需要与客户和顾客打交道,与公众媒体打交道,与外界销售商打交道,与企业内部员工打交道,良好的人际关系和沟通方式不仅可以排除障碍、化解矛盾、降低工作难度、增加信任度,而且有助于事业的发展。在创业道路上,必须摒弃“同行是冤家”的狭隘观念,学会合作与交往。“携程”计算机技术(上海)有限公司总裁季琦告诉青年创业者,“携程网”的成功,除了抓住当初互联网快速发展的契机,有一个良好的创业团队是关键。良好的人际关系、外向开朗的个性、积极乐观的心态等往往会创造自己在团体中的良好形象,可以提高办事效率,增加成功的机会。大学生创业时容易孤芳自赏,不善于与社会各种人打交道,这往往成为大学生创业成功的一大心理难关。

## 3. 敢为性

在市场经济大潮中,机会与风险共存。只要从事创业活动,就必然会有某种风险伴随,且事业的范围和规模越大,取得的成就越大,伴随的风险也会越大,需要承受的心理负担也就越大。立志创业,必须敢闯敢干,有胆有识,才能变理想为现实。只要瞄准目标,判断有据,方法得当,就应敢于实践,敢冒风险。这种对瞄准的目标敢于起步,对选定的事业敢冒风险并敢于承担行为后果的心理品质称为敢为性。具有敢为性的人对事业总是表现出一种积极的心理状态,不断地寻找新的起点并及时付诸行动,表现出自信、果断、大胆和一定的冒险精神;当机遇出现的时候,往往能激起心理冲动。敢为不是盲目冲动、得意忘形、冲动冒进,而是建立在对主观和客观条件进行科学分析基础上的理性选择。成功的创业者总是事先对成功的可能性和失败的风险性进行分析比较,选择那些成功的可能性大而失败的可能性小的目标。创业者应具有评估风险程度的能力,具有驾驭风险的有效方法和策略。

## 4. 克制性

克制性是一个人能适应外界环境和各种条件的变化,及时调适并约束自己的行为,克服冲动的心理品质。创业的道路上既有成功,也有失败,无论面对成功还是失败,创业者应善于对自己的情绪、情感、思维等心理活动加以控制和调节。在创业过程中,创业者要善于克制,防止冲动,因为克制是一种积极、有益的心理品质,它能使自己积极、有效地控制和调节自己的情绪,使自己的活动始终沿着正确的轨道进行,不会因一时冲动而引起缺乏理智的行为。

创业者在创业过程中要自觉接受法律的约束,合法创业、合法经营、依法行事;自觉接受社会公德和职业道德的约束,文明经商、诚实经营、互助互利。当个人利益与法律和社会公德相冲突时,要能克制个人欲望,约束自己的行为。

## 5. 坚韧性

坚韧性是指一个人为实现某一目标,坚持不懈,不屈不挠,不达目的,誓不罢休,并能承担挫折和失败的心理品质。创业者需要能够根据市场的需要和变化,确定正确而且令

人奋进的目标，并带领员工战胜逆境实现目标；更重要的是，能够在受到挫折之后，发挥坚忍不拔的品性，顽强的毅力，绝不丧失前进的信心和勇气，并能在总结经验教训的基础上再一次奋勇而起。当然，挫折并不能自发地造就人才，也不是所有经历挫折的人都能有所作为。法国作家巴尔扎克说：“挫折就像一块石头，对于弱者来说是绊脚石，让你却步不前；而对于强者来说却是垫脚石，使你站得更高。”只有确立崇高的人生目标，树立崇高的人生理想，并自觉地在挫折中磨炼、在挫折中奋起、在挫折中追求的人才有可能成为强者。三心二意，知难而退，或虎头蛇尾，见异思迁，终将一事无成。

创业者的恒心、毅力和坚忍不拔的意志，是十分可贵的个性品质。具有这种品质的人，遇事沉着冷静，思虑周全，一旦做出行动的决定，便咬住目标，坚持不懈。创业过程是一个长期坚持努力奋斗的过程。立竿见影、迅速见效的事是极少的。在方向目标确定后，创业者就应朝着既定的目标一步步走下去，纵有千难万险，也不轻易改变初衷，半途而废。

## 6. 适应性

适应性是指一个人能根据外界环境和各种条件的变化，及时、灵活地进行自我调整、自我转换的心理品质。“水因地而制流，兵因敌而制胜。故‘兵无常势，水无常形’。能因敌变化而取胜者，谓之神。”面对市场的变化和激烈的竞争，创业者能否随着客观环境的变化而“动”，灵活地适应形势的变化，是创业成功的关键因素。因而，创业者必须以极强的信息意识和对市场走向的敏锐洞察力，瞅准行情，抓住机遇，不失时机地、灵活地进行自我调整。在外部环境和创业条件变化时，应以变应变。适应性要求创业者善于进行自我调节，冷静分析，寻找原因，控制压力，缓解压力，直至消除压力。能够保持良好的心理，勇敢地面对压力，力争将不利变有利，将被动变主动，将压力变动力。适应性要求创业者不但应具有较强的适应性，还应做到“胜不骄，败不馁。”在创业之初，就应做好失败的准备。要善于总结和吸取失败的教训，承认暂时的失败现实，做出适当的调整和“退却”，为将来的“进攻”积蓄力量。准备失败，认识失败，承认失败，利用失败，在困难和挫折中前进，才能步步为营，转败为胜。在创业中，面对取得的成绩和阶段性的成功，要善于总结，看到存在的问题，明确今后努力的方向，找出保持成功的势头和持续不断发展壮大的成功经验，避免骄傲自满，方能做到“善胜者不败”。

创业者唯一的出路是根据形势的发展进行必要的调整。据报道，1992年至1993年，通用汽车、IBM、西屋、美国运通银行、柯达等美国著名企业的首席执行官均被解雇了，原因是没有跟上变化的世界。

### 【案例 10.1】

#### 大学生创业感慨耐寻味

七个风华正茂的大学生，来自不同高校、不同年级、不同专业，他们聚在一起，热热闹闹地着手创业，勇气可谓不小。但就是这样大胆的学生们，最怕“企业家”不屑的眼神。

七人小组中的何桂煊是南京农业大学的大一学生。他告诉记者，在江苏涉外职业技术学校培训老师的指导下，7月初，他们定下了“2004金陵百对夫妇新概念婚庆”的创业项目：在七夕（8月22日）这天为100对结婚周年庆的夫妇操办盛大的庆典。方案初步制订后，他们开始马不停蹄地到一家企业寻求赞助。

“拉赞助就等于从别人口袋里掏钱，肯定不容易，我们一开始就做好了碰壁的心理准备。



但实践中,一些人不屑甚至鄙视的眼神,真的让人气愤。”暑假后升大四的刘方华是小组里年龄最长的学生,他给记者讲了自己亲身经历的事情:第一次行动,他们去了南京一家著名电器经销企业。企划部经理听清来意后漫不经心地说:“我为什么要花钱跟你们合作。”然后,不置可否地拿起电话跟熟人聊起天来,把几个大学生晾在旁边,站也不是,坐也不是。更可气的是,电话那头的人可能是在拜托这位经理安排一位大学生实习,经理大笑:“大学生算什么东西,帮我们搬空调还不够资格呢。”那种极不尊重人的态度伤害了学生们的自尊。

创业小组组长陈现伟说,第一次创业,自己从没指望过能受到怎么样的礼遇,只希望社会能够正常、平等地对待我们。工作中,也有一些企业态度挺和气的,请我们坐,还倒水给我们解暑。江宁一家企业的市场部经理在认真看了方案后,还提了两三条意见,建议改进。虽然这些企业也都表示财务紧张,不能提供赞助,但这样被客气地拒绝,大家心里也没有疙瘩。

经过不懈的努力,七人创业小组为“新概念婚庆”项目找到了筹资者:一家资讯公司。该企业首批拿出十万元支持这一项目。这家企业一位主要负责人透露,投资这个项目的原因为项目本身有一定的新意,运作得好可以赢利;但更重要的是看好这些思维活跃、敢想敢做的年轻人。公司正在酝酿一项重要发展计划,两年后会有大的改革。通过这些活动可以考察真正有才干的年轻人,为企业发展储备人才。

### 【案例分析】

本案例中,创业小组之所以能够筹到资金,与他们的集体智慧和创业品质有着很大的关系。以创业小组的形式开始创业是合作的最好体现,创业小组大胆构思、勇敢尝试(敢为性),在遇到不公平、不尊重的无礼对待时冷静克制(克制性);在若干次碰壁后仍然坚持不懈(坚韧性),并对他人提出的建议积极思考,不断完善方案(适应性),最终成功筹到项目资金,在创业道路上走出了坚实的一步。

由于创业能力在创业素质中占有主要地位,我们将在下一节就创业能力做专题阐述。

## 10.3 创业能力

创业意识是创业活动产生的源泉和动力,而创业能力则是创业者能否获得成功的保证。创业能力是指一种能够顺利实现创业目标的知识和技能,它除了具有能力的一般含义,还具有自己的独特内涵。首先,创业能力是在创业实践中体现出来的影响创业活动效率、促使创业实践活动顺利进行的主体心理条件。其次,创业能力与其他能力相比具有更强的综合性和创造性。最后,创业能力是知识、技能经过类化、概括化后形成的,表现为复杂而协调的行为动作。

创业能力作为一种综合能力,主要包括组织领导能力、专业技术能力、经营管理能力、创造能力、把握机会和创造机会的能力以及社会交往能力等。

### 10.3.1 组织领导能力

组织领导能力是创业能力的主导成分,是一种在创业过程中起组织、领导作用的能力。成功的创业者一定是出色的领导者,缺乏领导能力则很难成为一个成功的创业者。组织领

导能力更多地体现为职位胜任能力、应变能力、交往能力、自我控制能力、社会表现能力等基本的要素。作为创业者应具备的组织领导能力主要体现在以下几个方面。

### 1. 指挥能力

指挥能力是创业者最重要的才能之一。为了获得理想的社会效益和经济效益，必须对被管理的客体实行有效组织、安排、协调和控制。指挥能力又分为管理型指挥能力和控制型指挥能力两种。而创业者所具备的指挥能力既不是为管理而指挥，也不是为控制而指挥，应该说为开拓事业和发展事业而指挥，是以创业为目标，以经营为手段。创业者的指挥能力一般表现在以下几个方面。

(1) 物权调配的能力。物权调配的能力主要体现为高层管理对所属人、财、物、信息等等的调配、协调、安排和控制以及对全局的把握。

(2) 用人授权的能力。用人授权的能力表现为合理地使用人才，即人尽其才，才尽其用，同时，放手让各类人才去工作，各司其职。

(3) 实施监控的能力。实施监控的能力主要表现在两个方面：一是控制、支配和驾驭核心人物；二是控制工作过程。

(4) 实施决策权的能力。一般情况下，决策总是作为一种思维能力。实际上决策更体现为领导的指挥权力。因为达不到指挥层次的人根本不具备决策资格。运筹帷幄、决胜千里的优秀领导人才，都是手握重权的人物。

### 2. 决策能力

决策能力是保证领导行为科学、合理的前提。管理决策是在分析管理环境的基础上，对重要问题进行及时、有效的分析和判断，做出科学的决断。创业者的决策能力一般表现在以下两个方面。

(1) 分析能力。分析能力是对事物本质属性以及事物之间的内在联系的深刻揭示，即从纷繁复杂的各种事物中，运用创造性思维方法，抓住事物的主要矛盾和本质。决策能力是领导能力的核心，而准确的分析是科学决策的前提。

(2) 决断能力。决断能力是决定领导活动采取哪一种最有效的方式的能力，是决策能力的最终表现。决断能力体现了一个领导在判断分析问题时的敏锐程度以及在做决定时的果断程度。创业者需要具有超常的决断能力，为自己的公司争取时间和机会以获得成功。

### 3. 沟通能力

创业者必须始终保持与同事、员工和客户的良好沟通，让他们了解公司的发展目标、产品信息、服务规则以及明白自己的工作职责，以便更好地进行合作。

### 4. 组织能力

创业的成功，必须依赖于一个成功的组织。团队组织的目标是让员工充分地发挥自己的才能。而加强团队管理一直是创业的难点，创业者要运用各种手段激励员工，使员工之间形成凝聚力。



## 5. 控制能力

控制能力主要是指创业者的情绪控制能力。作为领导者的创业者，情绪的好坏将影响员工的工作情绪和热情。不论领导者由于什么原因而产生了消极情绪，都应尽力将不良的情绪控制在不影响与下属交流以及对工作和对自己的评价的范围内，特别是在批评一个员工时，更要注意控制自己的情绪。控制能力的另一个方面是授权。从表面看来，控制与授权是相对的两个方面。实际上，有权力的控制，就有权力的授予。只有充分、恰当的授权，才能够使下属和员工明确职责，履行职责。

### 10.3.2 专业技术能力

专业技术能力是指掌握了一定的专业技术知识，并能运用这些专业技术知识去解决实践中遇到的专业技术难题的能力。专业技术能力既包含传统的技能意义，又强调了技术在能力中的作用。对于创业者来讲，这种能力不是一般意义上的技能和知识，而是创业者在行为中表现出来的训练有素的品质和特征，这些品质和特征的重要之处在于它是变化发展的，可以用于解决问题。创业所需要的专业能力，体现在企业经营中与之密切相关的主要岗位或岗位群所要求的特殊能力。大学生在创办自己的第一个企业时，应该从自己擅长的专业技能中选择项目。当然，创业者也可借助他人特别是雇员的知识技能来办好自己的企业，但在创办自己的第一个企业时，如果能从自己熟知的领域入手，就能避免许多“外行领导内行”的尴尬，大大提高创业的成功率。创业者应具备的专业技术技能主要体现在以下三个方面。

- (1) 创办的企业中主要职业岗位的必备的从业能力。
- (2) 接受和理解与所办企业经营方向有关的新技术的能力。
- (3) 将环保、能源、质量、安全、经济、劳动等知识和法律、法规运用于本行业的能力。

专业技术能力是创业的基本能力，包括基本的专业技术能力和高技术专业能力。基本的专业技术能力主要包括以下三种能力。

#### 1. 专业信息整合能力

专业信息整合能力是创业者信息能力的更高层次，这种能力是指能创造性地整合各种专业技术信息、市场信息、政策信息等，并能够有效地控制企业技术系统的能力。

#### 2. 营销网络的建设能力

营销策略是一种市场机制，也是一种市场资源。善于经营的创业者的第一任务就是不断积累市场营销资源，建立和完善营销网络。

#### 3. 经营方式的选择能力

通常，企业的产品不同则选择的经营方式不同，通常有自产自销、代购代销、加工业务、批发业务、零售业务、维修业务、运输业务等方式。对大学生来说，较现实的选择是

利用自己已有的专业资源，结合知识创新与传统经营方式，确定相应的经营方式。

高新技术作为先进科学技术的先导和代表，具有技术优势、市场优势、效益优势。通常所讲的高新技术主要包括航天科学技术、生命科学技术和信息科学技术三大类。对于大学生的创业来说，知识和资金有限，直接进入高新技术领域难度较大。

### 10.3.3 经营管理能力

如果说，经营是资金运筹的艺术，管理是综合运用企业人力、物力资源的艺术；那么，经营管理能力就是企业运作的艺术。掌握一门艺术比掌握一门技术要难得多，在创业过程中，经营管理能力是一种层次较高的能力。经营管理能力是指在创业中针对市场和生产活动进行筹划、管理和资源配置等行为的能力。经营管理能力主要包括以下六种能力。

#### 1. 投资理财能力

投资理财能力主要体现在创业实践中资金的筹措、分配、使用、流动、增值等各个环节。大学生创业者不可能有大量资金，因此，如何筹措启动资金并有效地运作有限的资金，在创业活动中是非常重要的。

#### 2. 调控能力

创业者要有对规划、决策、实施、管理、评估、反馈所组成的企业管理的全过程进行控制和运筹的能力。

#### 3. 营销能力

营销能力是一种根据市场需求制定产品销售方案并有效实施的能力。营销能力是一种综合能力，特别是当产品定位以后，创业者的营销能力往往是决定企业成败的关键因素。

#### 4. 市场开拓能力

了解未来的经营活动方向是决定发展经营目标的主要依据。市场需求变幻多端，这就要求创业者不仅要着眼于现在，更要关注未来。

#### 5. 谈判能力

一个成功的企业，必然有繁忙的商务谈判，谈判内容可能涉及供、产、销和售后服务等多种环节。创业者必须善于抓住谈判对手的心理和实质需求，运用“双赢原则”，即自己和对方都能在谈判中取胜的技巧，使自己的企业获利。

#### 6. 协调能力

创业者要打开工作局面，就必须学会协调各方面的关系，以便化解矛盾，消除阻力，变消极因素为积极因素，推进创业的顺利进行。



### 10.3.4 创造能力

创造能力是指在社会实践中不断发现新问题、提出新方法、创造新事物和新价值的能力。美国哈佛大学校长普西认为：“一个人是否具有创造力，是一流人才和三流人才的分水岭。”在未来社会的竞争中，没有创造能力，企业就只能跟在别人背后爬行，甚至失去生存发展的机会。江泽民同志在全国科技工作会议上说：“创新是民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力。”

通常，大学生创造能力是指大学生根据一定目的、运用已知信息、生产某种新颖、独特的有社会或个人价值的产品的能力。这里的产品，包括思想的和物质的两个方面，既可以是一种新概念、新设想、新理论，也可以是一项新技术、新工艺、新产品。而判断这种“产品”是否是一种创造，其标准是产品是否新颖、是否独特、是否有社会或个人价值。“新颖”，主要指破旧立新、前所未有的、不墨守成规，这是一种历史的、纵向的比较；“独特”，主要指不同凡响、别出心裁，是一种相对而言的横向比较；“有社会价值”，主要是指对人类、国家和社会的进步具有重要的意义，如有重大的发明、创造和革新，对社会、国家带来物质的和精神的财富；“有个人价值”，则指大学生对于自身的发展有意义。

大学生创造能力的核心是创造性思维。创造性思维具有流畅性、灵活性、独创性等特点。大学生创造能力综合表现为：大学生充满获取新知识的渴望，并善于获取新知识；大学生有发现问题、提出问题并研究与解决问题的能力；大学生有强烈的创造意识，在学习和实践中涌动着强烈的创造欲望和激情，具有创造个性和发散性思维品质。

### 10.3.5 把握机会和创造机会的能力

创业者想要在市场竞争中赢得市场，必须重视市场预测，把握机会并创造机会，因此把握机会和创造机会的能力是创业者必不可少的。

#### 1. 捕捉市场机会的能力

发现机会、把握机会、利用机会、创造机会，是成功的企业家的主要特征。抓住机会，还意味着等待机会。不懂得等待，也就不能很好地抓住机会。机会具有隐蔽性，也具有潜在性，等待开发；机会还具有选择性，它只垂青那些在追求中、在动态中、在捕捉中的人。

#### 2. 分析与决策能力

通过消费者需求分析、市场定位分析和自我实力分析，根据自己的财力、关系网、业务范围，依据“最适合自己的市场机会是最好的市场机会”的原则，做出正确决策，才能实现自己的创业目标。

#### 3. 联想、迁移和创造能力

从别人的企业发展过程中得到启发，通过联想、迁移和创造，使自己的企业别具特色；

通过这种特色使自己企业的产品在同业市场中占有理想的份额。

机会对每一个人都是公平的，不存在厚此薄彼的问题，这就像阳光雨露会播撒到大地上的每一块地方一样，关键是一个人面对机会究竟能不能真正把握住。在能够把握机会并且充分利用机会的人那里，机会时刻都存在着，他们对机会就像有经验的船夫利用风一样，两者之间似乎有一种默契；而在对机会毫无知觉也不会很好地利用的人那里，即便机会来到眼前，他也不能及时地抓住，而是常常让机会白白地失去。不能很好地掌握机会，成了许多人难以成功的原因之一。

为什么有些人会常常抓不住机会，而在事业上停滞不前以至一事无成呢？原因主要有以下几点。

(1) 忽视客观因素。许多人对把握机会的重要性认识不足，认为成功与否完全在于自己的主观努力，忽视机会对成功的客观制约因素。

(2) 缺乏对机会的敏感性。许多人虽然懂得机会的重要性，却不善于认识机会、辨别机会和利用机会，结果有时机会来了他也常常视而不见，失之交臂。

(3) 缺乏果断的魄力。有些人由于性格、气质方面的缺陷，对自己缺乏自信，因而有时机会来了也迟疑不决，犹豫不定，缺乏主动性和积极性，结果往往坐失良机，使自己永远与机会无缘，因而也就失去了成功的机会。

创业者要抓住机会，首先要充分认识机会对于企业成功的重要性，应积极主动地追求机会，争取机会，把握机会和创造机会。

### 【案例 10.2】

#### “机遇存在于一针一线之中”

陈爱红，山西长雷工艺绣品有限公司董事长。十几年前的陈爱红是一名下岗工人，现在，她却作为民营企业家被评为 2005 年度全国劳动模范；十几年前的陈爱红曾经因为下岗不知所措，现在，她却为 3 800 名女工提供了就业的机会；十几年前的陈爱红曾经因 1 角钱而夜不能眠，现在，她却在大把地挣着外国人的钱；十几年前的陈爱红几乎足不出户，现在，她的足迹已踏遍了世界各地……

我们听听她对机遇的看法。

记者：从每个被罩赔 1 角钱，到平均每年为国家创汇 150 万美金；产品销售从仅限于长治市，到漂洋过海远销美、英、德、法等 12 个国家和地区，是什么使你的命运发生了如此大的改变？

陈爱红：机遇。1992 年 9 月，长治市和美国雷丁市建立友好城市，市政府让我们把市长曹中厚的题词“扬帆万里，友谊长青”绣在锦旗上，作为礼物送给雷丁市。市长的字本身很飘逸，而我们绣出来的字又多了一份立体感。当市长把我们一针一线绣出来的锦旗送给雷丁市的朋友时，美国朋友连连喝彩“OK! OK!”，当即就要求市长给他们加工绣品，并于当年的 11 月份，给我们发来了第一批 420 片的国际订单。

记者：你的成功源于机遇的适时而降。可对大多数的女性来说，就没有你这样的幸运，毕竟机遇是可遇而不可求的。

陈爱红：我不这样认为，我觉得，机遇是随处可遇的，只是机遇只青睐认真做事的人。给你讲一个真实而惨痛的故事：我们曾经在美国东部有一个客户，这个客户常常一次就给





我们发来40尺集装箱的来料加工货物。40尺集装箱货物是什么概念？就是够我们500人干两个月的来料加工货物。可就是这样一个重要的客户，却在一批地毯的来料加工中，因为个别产品出现质量问题，中断了和我们的合作。从这个意义上说，我觉得，机遇是一时的，而持之以恒地做好每一件事，才是最重要的。

我们所从事的手工艺工艺品加工业属劳动密集型产业，平均每幅产品要绣20万针左右才能完成。一个20万针的工艺品，绣出来后，画面真是美极了，常常是“云在走，水在动”，可如果中间有一针出现了问题，画面就变形了，而任何一件产品的不合格，都有可能导致“满盘皆输”的被动局面。所以，在我眼里，每一针、每一线里都存在着机遇，每一针、每一线里也都可能丧失机遇。因此，我常常告诫我的员工：如果你绣的产品出了问题，丢掉的不是你一个人的饭碗，而是大家的饭碗。<sup>①</sup>

### 10.3.6 社会交往能力

社会交往能力是指在创业过程中，围绕创业目标与企业内部人员的交流行为能力以及参与各种社会关系的交往行为能力。社会交往能力是创业者必须具备的能力，它直接影响着创业的成功与失败，只有处理好人际关系，才能建立一个有利于自己创业的和谐环境，为成功创业打好基础。

社会交往能力中，人际沟通是最重要的环节。无论是对团队核心人员、公司员工，还是对合作伙伴、投资方等，沟通都是关键的。创业者既要随机应变、左右逢源，更要在人际交往中做到诚信，还要能懂得和理解对方心理，促进双方的沟通，这样才能获得良好的人际关系。

与他人交往并建立良好的人际关系，并不是一件容易的事。除了受客观社会情绪的影响，还要受双方个性心理条件以及交往规律的制约。因此，要想建立和保持良好的人际关系，就需要适应客观的社会情景，充分了解交往对象的人格特征和心理品质，把握并遵守交往的各种心理准则，通过广泛深入的社会生活实践，逐步学会并熟练掌握社交艺术。

建立良好的人际关系需要做到以下两点。

第一，学会言语交流，即掌握与人交流时说话的内容、语气、音量等方面的交谈技巧。在与人交往时应使用礼貌用语，如“请、谢谢、您、对不起、打扰了、再见”等。要尊重对方，不要居高临下，自我炫耀，不说粗话，不挖苦嘲弄别人。在说话的语气音量上，也应让对方能够接受，不要大吵大嚷。在人际交往中人们主要通过交谈传递信息，交流思想，表达感情，幽默诙谐的交谈是导向成功的桥梁。

第二，学会非言语交流，即掌握与人交流时正确使用非言语性的身体信号，包括眼神、面部表情、身体姿势、动作等。掌握非言语的表达方式将有助于充分地表达自己的感情和准确地了解他人的感情。

总之，创业作为一种特殊的社会活动，创业者首先应具有创业意识和创业精神，具备创业素质，而创业能力则是创业者能否创业成功的保证。

<sup>①</sup> 源自：山西新闻网，2005年5月25日

## 10.4 成功创业案例与分析

对于刚刚步入社会的大学生，既没有雄厚的物质基础，又缺乏创业的实践磨炼，必然会遇到各种各样的问题和困难。如何减少不必要的挫折和风险，早日实现创业理想，在不断加强自我修养，提高综合素质的同时，借鉴前人的成功经验也是非常必要的。为此，本节介绍一些大学生成功创业的案例，供同学们思考。

### 【案例 10.3】

#### 大学生创业第一家——视美乐

清华学子们创办的北京视美乐科技发展有限公司在大学生创业的道路上成为大学生创业的先行者。

王科，清华大学自动化系 1999 年应届本科毕业生，视美乐公司的法人代表；邱虹云，清华大学自动化系本科三年级学生，是 1998 年全国挑战杯课外科技作品大赛唯一的特等奖得主，任视美乐公司技术总监；慕岩，清华大学在读研究生，创业者协会创办人之一；杨锦方，清华大学研究生，第二届创业计划大赛会长；徐中，清华大学经济管理学院在读 MBA（工商管理硕士），公司的内部管理者。

最初使王科、邱虹云、慕岩和杨锦方（现慕、杨二人退出，徐中加盟）产生创办视美乐公司的想法源于清华大学每年一度的创业计划大赛。在第二届创业计划大赛上，王科看到邱虹云的集光学、机械和电子于一体的成果后，以其在外资企业工作的经验，认定如果将这一研究成果转化为生产力推向市场，前景一定十分乐观。于是便找到慕、杨二人商议，决定说服准备将技术以几十万元转让的邱虹云，共同创办公司直接将产品推向市场。在中国创业环境尚不通畅、机制还不健全的情况下，创业激情使几个热血青年走到了一起。1999 年 4 月，4 个年轻人自筹资金 50 万元，北京视美乐科技发展有限公司宣告成立。

风险投资，其最大的风险在于创业产品的技术风险、市场风险和财务风险。创业者用以吸引风险投资的手段不仅在于自己的想法或者产品具有创意或者创新，而且要求产品能够最大限度地降低技术风险和市场风险。

视美乐的主要产品多媒体超大屏幕投影，是一种集光学、电子和机械等多领域专利合成技术的创新型高技术产品。其投影的清晰度比目前数字电视机要高 1 倍，其 50~150 英寸（1 英寸=2.54 厘米）的可调屏幕更有独到之处，其价格却是目前市场价 12 万元的 1/6。该产品可接收电视信号并可将图像直接投影在墙壁或幕布上，可播放电视、DVD、VCD、计算机等多种模拟及数字信号；可通过 Internet 收看世界各地的节目；与高级音响组合后可建立真正的家庭影院。产品的市场和空间前景自不待言。

在校方的帮助下，1999 年 8 月，公司顺利入驻清华科技园下属的创业园，成为首批入驻企业之一。在那里，视美乐公司能够享用更加优良的硬件设施和中介机构的咨询和管理服务。视美乐公司的投资管理公司——清华兴业投资顾问公司，对于 5 250 万元风险投资协议的达成起到了重要作用。成为新闻焦点的视美乐和上海一百的合作缘于两次“偶然”的机遇。第一次，清华兴业总经理潘福祥偶然地发现了视美乐的产品；第二次，潘福祥偶然地与上海一百总经理张引琪谈起视美乐的产品。两次偶然的背后却显示出清华兴业投资



顾问有限公司独具慧眼，看到了产品的发展前景顺应了上海一百的战略发展（模仿国际商业零售企业的商业运作模式，创立自己的品牌，大胆、谨慎地进军风险投资领域）。同时，在风险投资过程中，引导有关各方严格按照国际惯例进行操作，为企业界提供了一个很好的范例，使风险投资分期、分批地注入，具有锁定风险和放大收益的双重效果。

### 【案例分析】

视美乐是中国大学生创业的典范，开创了大学生创办公司的先河。王科、邱虹云等人的学习能力、创新能力以及他们的团队精神是“视美乐”能够得以成功的重要因素。视美乐的成功意味着教育体制改革步入新的阶段，以学生与青年人的敏感进行创业将是中国经济发展的一股新的力量。

### 【案例 10.4】

#### 大学生巧手创业，打造时尚品牌

在深圳东门白马服装城里有一家“牧马屯”手工皮革饰品专卖店，格外吸引过往消费者的眼球，店内一件件样式新颖、款式时尚的皮包和牛皮饰品都是手工加工的，充分展示出时尚和古朴的结合。这个店的老板是一名大学毕业生，他的名字叫王永江，他现在拥有一间手工皮革饰品工厂、一家自有品牌专卖店和几家加盟代理店。王永江投资生产手工皮革饰品可以追溯到大学期间，那时的王永江还在成都某高校的设计专业学习。当时，王永江从皮革市场上花 100 元钱买了一张牛皮，用这块牛皮做了 2 个挎包，因为设计新颖，周围的同学就以每个 58 元的价格买了下来。王永江利用剩下的边角料又做了 2 个小钱包，以每个 30 元的价格卖给了同学。他的第一笔生意就这样赚了 76 元钱。王永江也为自己的产品取了个活泼的名字叫 sunny，但当他以 sunny 这个名字前去工商局注册时却被告知这个名字已经被一家服装厂提前注册。

2002 年王永江大学毕业，他被成都一家设计公司聘用，负责公司会展现场布置的颜色搭配。工作一两个月后，他开始意识到自己的兴趣并不在工作上，一直干下去会束缚自己的才能，大学期间的那些皮革饰品的专长也会荒废，他决心辞职，到深圳创业。2003 年 8 月 1 日，王永江卖掉了自己刚刚买的新电脑，怀揣着一万多元钱来到深圳。到深圳后，王永江刚放下行李，就把深圳的皮革饰品市场跑了个遍。他惊喜地发现，在深圳从事手工皮革饰品制作的厂家几乎为零，在深圳市场上销售的皮包几乎都是外地生产的，而且基本上是非纯手工制作的皮革饰品。王永江认为，深圳这个城市更新快，对新事物的接受程度较高，年轻人追求时尚和品味，手工皮革饰品肯定是一个商机。

在对深圳手工皮革饰品市场调查，王永江结识了一些在深圳专门做皮革生意的行家。他们对王永江所制作的手工皮革制品很感兴趣，于是提出从他那里订货。王永江非常珍惜这次的机会，他花 3 000 元订购了牛皮和一些制作工具，自己动手缝制了 30 多个精美的手工皮包。在朋友的建议下，他为自己的产品起名为“草人部落”。王永江的第一批货卖得很好，钱赚到了，产品也渐渐在深圳的皮革制品行业打开了销路。王永江意识到商标对一个产品的重要性，他开始着手去注册“草人部落”。然而他还是迟了一步，过完春节从老家返回深圳的王永江发现，“草人部落”被他的一个销售商家抢注。

两次商标被抢注，王永江只好重新设计自己产品的品牌名称。2004 年 3 月，王永江给



自己的产品注册了“牧马屯”商标，开始了真正的创业之路。他建起了自己的手工皮革饰品工厂，刚开始的两个个月整个工厂就靠他和女友两个人支撑，他既是工厂的老板，同时还是设计师和工人，女友则管理财务。最初，他的产品大都是供应给深圳的一些皮革制品销售商。随着产品知名度的不断上升，生意也越来越好，不少外地的商家直接找他订货，他的手工工厂也慢慢地成长起来了。现在工厂招了十来个工人专门负责加工，王永江也真正地做起了“老板”。

2005年1月，王永江开始有了开品牌专卖店的想法。原本他看好华强北商业圈，但昂贵的租金让这个事业刚刚起步的青年人望而却步，于是他选择了东门的白马服装城。小店开张不久，他惊喜地发现，东门这一带聚集了不少香港人，有一定的消费能力，追求个性的深圳本地人也是这里的常客，他的产品在这里卖得很好，每天营业额平均都在1 000元左右，节假日生意更是火爆。

当专卖店的生意越来越好，王永江便慢慢开始着手发展加盟店。目前他在重庆、广西已经有了两家加盟店，不少台湾商家也慕名到他这里订货。王永江给记者算了一笔账，一个成本80元的牛皮钱包，批发给商家的价格是100元，他可以从其中赚取20%的利润，而在专卖店零售则可以卖到250元钱左右。一个月下来，零售和批发的销售总额能达到七八万元，月利润3万元左右。

### 【案例分析】

这是一个典型的利用自己的专长成功创业的例子。主人公从8 000元起家开办了一家手工皮革饰品工厂，如今每月的收益在3万元以上，他的创业思路和成功经验可以给刚刚大学毕业准备创业的大学生提供一个很好的借鉴。用智力换资本，这是大学生创业的特色之路。另外，王永江把握机会、创造机会的能力对他的成功起到了关键作用。

### 【案例 10.5】

#### 从送快餐开始做起的大学生创业成功之路

26岁的何咏仪，西安七彩虹餐饮有限公司的开创者，立志打造“中国第一快餐中介”，2004年底利润突破百万。回首几年的风雨，她笑容灿烂：“当初看来是困境的日子，走过来才觉得微不足道。”

2000年，何咏仪揣着西安交通大学通信专业的毕业证，意气风发，踌躇满志，自己毕竟是名牌大学毕业，找份工作有什么难？何咏仪把西安某著名电信单位作为首选，然而遭到对方当面拒绝，嫌她没有工作经历，薪水要求又高。这个开头不太好，之后的半个月，何咏仪一直没有找到合适的工作。

兜里不到500块钱的何咏仪，又不愿意找父母求援，怎么办？还是大学生呢，却为生计发愁，真丢人。不知道走了多久，觉得累了，何咏仪拐到一家快餐店，无精打采地要了碗面。女老板一眼看到了她的求职简历，笑着搭讪：“找到工作了吗？”何咏仪摇头。老板笑着说：“姑娘，现在大学生太多，如果要求太高，很难找到满意的工作。”说完，她指着一位服务员说：“你不相信吧，她也是一位大学生，刚送快餐回来。”女老板说：“谁都得先养活自己，再作打算。”何咏仪有点惭愧。是啊，名牌大学毕业生也没什么了不起，她除了文凭，在工作经验、人生阅历、沟通交往上，都很欠缺。她与千千万万的打工者一样，都将在社会的激烈竞争中较量。走的时候，女老板递给何咏仪一张名片，让她有困难时可以



联系。回到住处，何咏仪捏着那张名片，犹豫了很久，终于拨通号码，怯怯地问：“您的快餐店，还需要人手吗？”“你随时可以来上班！”

终于工作了，何咏仪心情却是尴尬的，换好工作装，忸怩了半天，才开始端盘送菜。每进来一个人，她就心跳半天，怕是熟人，魂不守舍的，还出过几次小差错。第一天总算挨过去了，何咏仪告诫自己：就业没有大学生小学生之分，在哪行就得专哪行，架子面子，都免谈！

何咏仪聪明肯干，很快赢得了老板的信任。不久，何咏仪开始给西安高新区一些写字楼的白领送餐。去第一家公司，她就受到“炮火”轰击，白领们纷纷发牢骚：“你们店做的饭太没特色，总是老三样，再不改观，我们就另外订餐。”在第二家，何咏仪一边搁下饭盒，一边听着同样的埋怨，郁闷极了。在电梯间，何咏仪看见一位同样穿着快餐店服装的女孩，正用手抹泪。何咏仪得知，原来她的客户一打开饭盒就骂，说又搁辣椒了，每次叮嘱都白费力气……女孩委屈地说：“我每次转告客户意见，老板都不理会，还说今后不给他们送快餐了。”

何咏仪忽然眼前一亮，这不是一个绝好的商机吗？有的快餐店认为白领们难伺候，要求高，主动放弃了送餐业务。我为什么不把这笔业务接过来，按着白领们的要求做呢？

从此，何咏仪每次送快餐，都会详细地记下对方的电话、用餐口味和个人禁忌。自己搜集的信息还不够，她又在写字楼门口等待其他的同行，上前搭讪，询问各种细节，一一记在心里。另找工作的想法暂时搁置了，她一门心思想把“快餐”做好。

快过春节了，店里放假，何咏仪决定留在西安，做一次快餐市场调查。父母亲思女心切，几次催促，她都说自己正在通信公司开发新项目，实在抽不开身。搁下父母的电话，何咏仪鼻子有点发酸，但仍然调整好情绪，穿戴得厚厚的，冒着严寒，去西安高新区附近调查各家快餐店，她用冻得红肿的手记录下名称、电话、餐饮风格和快餐价位。其实店还真全，什么东北菜、南方小吃、北方面食、西安土产，应有尽有。几天考察下来，何咏仪瘦了，但是心里更有谱了，酝酿着新的快餐运作模式：做一个快餐中转站，搜集各种风味快餐，提供给各家公司的白领，从中赚取差价。这样，既帮快餐店拓宽了业务，又让白领选择更多，何乐而不为？

说干就干，何咏仪趁着春节期间业务需求旺盛，很多快餐店又放假的机会，自己干起来了。何咏仪在东桃园村找到了一间20平方米的门面房，月租400元，但老板坚持要一次交清3个月的房租。何咏仪手上只有1000元，捉襟见肘啊！她三番五次地恳求，房东终于同意按月付。何咏仪又立刻去人才市场，找了两个口齿伶俐的打工仔，提出包吃包住工资500元，任务就是送餐。何咏仪同时附带条件，每人先交500块押金。对方有些犹豫，她拿出自己的大学毕业证保证，第一个月发工资时一定退还。他们答应了，何咏仪松了口气。她精打细算，把店面简单粉刷了一下，又做了3套统一的送餐服装。接下来，她开始打电话给各个写字楼，寻找业务。很多都是老客户，也熟悉这个耐心细致的姑娘，加之很多快餐店还没上班，很快，她就拿到100份订单。何咏仪挂断电话，高兴得跳了起来。事先有过调查，何咏仪很快根据订单的要求，找到了需要的快餐店。老板一听何咏仪要50份，答应给个优惠价格。何咏仪当即交了订金。随后，她又去另外一家饭馆，预订了50份特色菜。饭菜送到，何咏仪自己也穿上工作服，和两名员工一起外送。当天，除去各种费用，何咏仪净赚150元钱。初战告捷，使何咏仪信心十足。第二天，她多预订了50份，很快又

送完了。

春节过后，快餐店的竞争日益激烈，何咏仪的订单不如以往多了。她干脆亲自上门，到公司推销。面对质疑的目光，她从容地拿出自己记录的快餐店手册，说：“你们想吃任何口味，我都可以满足。送餐及时，保证营养，还能经常变换花样！”不少公司抱着怀疑的态度，接受了何咏仪的提议，觉得果然不错，纷纷取消原来的快餐盒饭。一个月下来，何咏仪外送的盒饭达到了3 600多份，月收入达到2 000多元。此时的何咏仪信心更足，下个月的纯收入也许就能变成4 000元，甚至是8 000元！

第二个月，何咏仪又招聘了两位工作人员，自己则主动出击，到更多的公司联系送餐业务。同时，她不断想出各种花招，吸引白领。一方面，她寻找到更多各具风味、干净又便宜的小饭馆，让快餐店手册日益丰富，白领有更多选择；另一方面，她又到各公司发放调查问卷，统计白领最爱吃的饭菜和最想吃的饭菜，然后自己设计新菜单，交给饭馆去做。

何咏仪渐渐被写字楼的白领们熟悉。一年后，何咏仪外送的快餐盒饭每月上千份。到2004年年底，年利润已经突破100万元，并从小店面升级为“西安七彩虹餐饮有限公司”。

现在，工作已经步上正轨，何咏仪驾轻就熟，为了不荒废专业，她又应聘到某知名电信公司上班，身兼两职。每天上午，她9点打电话给各个快餐店，预订特色菜，11点整，公司的工作人员统一着装送往各个公司。

打造成功西安第一快餐中介的何咏仪，梦想更大：“将来时机成熟，我想把快餐中介做成中国连锁！没有不可能，就看你敢不敢想！”

### 【案例分析】

大学生找工作越来越难，都是从零开始，但总有人脱颖而出。因为他们在挫折里学会思考，即使沮丧也从不放弃希望，放低心态，踏实做事，最终就能成就自己的事业。求职处处碰壁的时候，就该及时调整就业方向。在了解自己的能力和兴趣的情况下，做个有心人，善于寻找市场机遇，渐渐就能柳暗花明。从案例中可以看出，何咏仪的成功与她的经营管理能力和良好的人际交往能力是分不开的。

### 【案例 10.6】

#### 大学生自创名牌鸡蛋

宁承东，毕业于广西农学院，学的是畜牧业，先后到几家国营农场工作。积累了养殖经验后，宁承东决定辞职单干。1991年，他在玉林市鱼种场开始探索饲养蛋鸡。

蛋鸡比较适合低温气候，为了让蛋鸡适应南方气候，宁承东下了不少工夫：建的是封闭鸡舍，用排风扇纵向抽风，用湿帘、喷水给鸡舍降温，使蛋鸡顺利渡过高湿这一关。鸡产蛋没问题了，宁承东又从蛋的营养上做文章。蛋鸡的食物全部采用的是营养配方，加入了维生素以及一些有益的有机元素和中草药。鸡场产的蛋领到了无公害的“通行证”，终于在市场上站稳了脚跟。

1996年10月，宁承东注册成立了广西玉林市巨东种养公司，鸡蛋出名了，冒牌的也跟着多了。宁承东咬咬牙，花20多万元从国外进口了两套喷码设备，自创“巨东”品牌，在每个鸡蛋上都喷上了“巨东”的标记，让伪劣产品无机可乘，在广西市场上也头回出现了印有商标的鸡蛋。

如今，巨东公司已成为广西蛋鸡行业中的龙头老大，带动了3 100多个农户养猪养鸡，



日产鲜鸡蛋17吨,远销海口、香港。但是宁承东还不满足,计划成立集团,要让“巨东”鸡蛋走出广西,走向世界。

### 【案例分析】

正当不少农民“洗脚上田”到城里打工时,一些大学生却放下了城里的铁饭碗“脱鞋下田”,到农村打天下。宁承东的成功正是将科技运用到实际的创业典范,宁承东吃苦耐劳的坚韧心理品质奠定了他的成功。对有专业技术的大学生来讲,“走下去”是成功的第一步。

### 【案例 10.7】

#### 信息网络时代给大学生创业带来机遇

陈墨,武汉商贸职业学院学生,2003年考上大学的他依靠经商的叔叔资助上学。他不满足于“寄人篱下”的生活,总寻思着自力更生。他发现大学生对电脑的需求旺盛,这个电子商务专业的学生便来到广埠屯电脑城,想寻求电脑代销业务。电脑城的经销商们开口便问需要多少货,陈墨老实地说自己是学生,希望能代销电脑。许多经销商便不再搭理他。陈墨毫不气馁,费尽口舌终于说通祥丰电子公司同意现钱拿货,还给予一定的利润。他把广告贴到附近高校学生公寓里,还发动同学帮助揽生意。有一天,湖北工业大学两位学生通过短信发来电脑配置单,询问价格。他立即回信,答应比商场同类型电脑便宜100元,包送货安装。他随即从祥丰公司提了两台电脑送到该校,“那次除去车费赚了300多元。”初涉商海的惊喜使陈墨信心倍增,一有空就往其他学校跑,打听学生电脑的需求情况。本学期刚开学,他就卖出5台电脑、2个U盘和3个MP3。他一边推销电脑,一边学习组装,同学的电脑有了毛病,他便成了好师傅,这样一来生意越做越广,经销商也愿意让他先赊货销售后还款。

陈墨一到双休日就在武昌高校中穿梭,向学生推销电脑等产品。他靠创业买了电脑,配了手机,存款已达到5位数。

目前,陈墨和同学合伙开办的武汉什人拓展公司,正在积极筹备“大学生创业网”,他们要把书本上的电子商务知识真正运用到实践中去。

陈洪舰,是长春大学工商管理专业学生,现已拥有两家企业。陈洪舰是一个很不安分的人,从小就愿意接触新事物,他的创业激情来自于他的父亲。他父亲是第一批“下海”的,由于种种原因,父亲没有成功。为了改变自己的命运,也想为父亲争口气,陈洪舰萌生了自己干点事业的想法。在他14岁时,见舅舅炒股,自己就跟着学,课余时间还经常到家附近的股票市场转转,有时还试着买股票。

陈洪舰意识到,要想挣大钱,必须学习。于是在初中时,他看了许多商业、经济、金融、法律等多方面的书籍。到高中毕业时,他几乎把管理学案例都阅读一遍了。父母怕他耽误学业,可陈洪舰学习一点都没落下,顺利地考入了大学。

一次偶然的机会,他结识了长春理工大学的两位朋友,在闲谈中得知他们在策划一个创业团队,陈洪舰对此产生了浓厚兴趣,因此三个人一拍即合。随后他们开始自我定位,利用课余时间考察市场,最后决定成立一家公司做代理采购和校园团购业务。初期,因为经验和资金不足,他们只能以“大学生联盟”的形式出现。随着业务的增多和范围的扩展,他们找到了一条新的出路——电子商务。

随后,他们联系了身边所有会网页制作的朋友和同学,大家商讨要建立一个真正属于

大学生自己的网站。经过大家努力，他们投资 8 000 元，在一个小屋里成立了左岸工作室，团队的核心也扩充到 6 人。之后，他们又先后以个人和企业身份加入团市委领导下的长春创业青年俱乐部，在政策和信息方面得到了大力支持，现在这两家企业已经拥有 50 万元的固定资产。

### 【案例分析】

这是在校大学生成功创业的两个例子。从案例中可以看到，积累创业知识，对大学生创业非常重要。此外，陈墨和陈洪舰的创业意识是他们获得成功的前提条件。同时，获得政府和校方的支持，大学生创业会更容易成功。

总之，选择创业，就是选择了艰辛和更大的舞台，你需要热情，但更需要恒心、耐心和冷静的思考，需要积累经验和实力；选择创业，你就应该面对公平的竞争，脚踏实地，勤勤恳恳，一步一步把公司从一个台阶推向另一个台阶，实现心中的理想。

### 【案例 10.8】

#### 休学一年办三家网上商店

今年刚满 23 岁的郭耀华来自河南，是海南大学旅游学院 2002 级市场营销专业的学生。2004 年下半年，经过长时间的慎重考虑，他做出一个惊人的决定：休学一年，在网上开店，创办自己的“淘宝”网店。当年 11 月 24 日，他在交易网站“淘宝网”上注册会员，3 天后，通过实名认证，正式创办了一个名叫“海南大学大学生通讯店”的网店，从此开始了网上售机业务（通过电子网络向全国各地出售手机，包括二手手机）。时至今日，他的网店越做越大，目前已更名为“星星源特价手机总店”，并又接连开了两家网上分店，顾客遍及全国，月营业额平均在 5 万元左右，网上顾客评价诚信度已达 5 颗星，成为海南高校同类网店中，规模最大，诚信度最高的一个学生网店。

在海南大学，不少老师和同学都知道郭耀华是个不安分的学生，从进大学的那天起，他就开始了各种勤工俭学活动。推销过手机卡、卖过书、出售过食品，异常活跃。对此，小郭告诉记者，一是自己的家境贫寒，需要自己做兼职减轻家中负担；而另一个更重要的原因则是进入大学后，总感觉和身边的同学在能力上有太大差距，于是就下决心在大学期间多参加社会实践，锻炼自己的能力，为日后进入社会奠定基础。

大三时，他开始对电子商务感兴趣，并渐渐萌发了在网上开店的念头。用他的话说，网上开店，成本低且无须办理工商、税务等证照，只要通过身份认证就行了。同时，他还发现，手机越来越普及，无论大人小孩都有需求，而自己以前在校园里代理过各种品牌手机的推销活动，对供货商较为熟悉，货源广，价格低，质量有保证，如果在网上开个特价手机店，生意肯定错不了。

小郭经过慎重考虑，做出一个让所有人都吃惊的大胆之举：休学一年，全身心投入网店的经营。

小郭说，等他向学校申请了休学，又向朋友借了一台旧电脑，在网上注册网店后，才知道创业并不像自己想象的那样简单。

几乎每天晚上都要给天南地北的顾客谈业务直到凌晨两三点，拼命地向对方灌输自己的经营理念，介绍自己的产品，一点点建立网店的诚信度。凌晨 6 点，又得准时起来，看网店上有没有顾客要货的留言，如果有，双方就谈交易事宜。忙到中午，在匆匆扒几口饭





后，坐公车直奔手机市场拿货，由于太累，常常在车上睡过去，坐过了站，只好步行往回走。

回来后，又继续上网和顾客谈业务。下午5点，他骑着自已的破自行车，准时跑到邮局发货给顾客，回来后，再继续上网忙业务、介绍自己的网店。刚开始的那段时间，小郭每天都累得筋疲力尽。

他说，自己印象最深的是今年的5月19日，上午和一个客户谈好了一笔生意，对方要求当天下午必须发货，他满口答应。可能那天太忙了，直到下午5点30分，才想起发货的事，而6点邮局就要关门了。为了保证自己的信誉，他飞快跑下楼，骑上自行车就往邮局“狂飙”。刚走两步，天就下起了大雨，整个人瞬间成了“落汤鸡”，视线模糊，但他还是猛蹬自行车，到了邮局门口把车子一扔，跑进邮局，这时离下班时间只有3分多钟。邮局的工作人员看到他淋成这个样子，也深为感动，很快为他办理了邮寄业务。背过身去，他流泪了，心里说不出是什么滋味。

3个月后，随着网店名声和信誉度的不断提高，每天的业务量也开始稳步上升。一个人忙不过来，小郭又从老家请来了弟弟及身边的几个同学帮忙，有了帮手，他清闲多了，每天就负责发货。目前，他已成立了3家网店，有4名工作人员，月均纯赢利5000元左右，这个数字还在不断上升。同时，小郭还在校园里开了个特价手机店及手机维修点，成了校园里颇有影响的“学生白领”族。

### 【案例分析】

创业和学习哪个更重要？该如何正确引导高校网上创业学子？专家指出，目前高校中涌现出越来越多的网上创业同学，这是件好事，电子商务方兴未艾，以后肯定是个趋势，大学生能看准这一点，并努力去尝试，这一点难能可贵。目前我国高校的教育模式基本以理论知识为主，学生缺乏实际动手能力和创新精神，这与市场劳动力的实际需求严重脱节。其实，学生从事创业本身也是一种学习的过程，把书本知识在实践中运用，同时也培养了学生的创业精神，磨炼了他们的意志，树立了挑战自我的信心。敢于创业，勇于去做，值得肯定。专家同时指出，学生在选择创业的同时，一定要首先学好学业，遵守学校的规章制度，掌握好创业与学习之间的平衡。

## 思考与实践

1. 创新、创造、创业三者之间的区别是什么？
2. 设置一个具体的模拟场景（包括时间、地点、对象、目标等要素），分组训练自身的语言表达能力和非语言表达能力。
3. 谈谈你的创业计划，并请老师和同学就你的创业计划进行评析。
4. 阅读下列创业案例，并就这一案例发表你的看法。

### 年轻没有失败

洪文龙、高靖、李毅，杭州电子工业学院99级计算机科学技术专业的同班同学，2003年毕业生，正在注册公司。目前买卖只赚吆喝，不赚利润。

50多平方米的风子里，除了4台电脑和几台用来消暑的风扇外，几乎没有大件家具，杭州翠苑三区这间再普通不过的出租房，却被洪文龙、高靖、李毅三位杭州电子工学院应

届毕业生看成是创业的孵化室，“我们现在是办公生活一体化，等公司正式成立了，就会考虑换一间像样的有门面的房子”。今年6月毕业的他们没有过上和其他同学一样朝九晚五的上班族生活，而是选择了自主创业，合伙办起了一家软件开发公司。

作为创业发起人，看上去还有点稚气的洪文龙用找不到理想公司的理由来解释自己做出决定的原因。虽然杭州也有一些不错的软件公司，但数量不多，招的人又少。在创业前，他们几个都曾找过工作，也参加过许多面试，但最后都不了了之，不是薪水不符合“3k”标准（3 000元），就是公司不够理想。结果在一次上网时，洪文龙第一次萌发出自己创业的想法。“我们开发一些利润低、项目小的应用软件，大公司肯定不屑去做，但在软件市场有一定的发展空间”。有了想法，他便迫不及待地邀请同寝室的好友高靖一起参加。这个颇具挑战的建议，在同学中也掀起了一场争论：办，对自己今后发展可能有利，但刚毕业，经验哪里来？计算机专业出身的人，出来创业的并不少，但基本都是工作了一两年积累了一定经验后，才开始跳槽开公司。这也是高靖最担心的一点，不过被洪文龙磨了几天，他也开始对创业充满了信心和决心。可是办公司远没有想象的那样简单，许多问题会突然出现，防不胜防，甚至让人措手不及。“我们的技术不是问题，我们缺少的是经验，尤其在和客户打交道这点上，这也是目前我们最大的问题”，洪文龙很无奈地说。因为经验问题，他们已经多次吃了哑巴亏。接手的第一笔生意是四川绵阳的一家软件代理商，要求做一个排课软件，说好先试用，结果软件邮寄后便没了音讯，更不用说收钱了。还有一位广州某中学的老师，在网上发来请求，希望能帮助做个教育软件，拿去试用后感觉不错，但一说到款项，对方就说要请示校领导，一拖再拖，结果也是不了了之。<sup>①</sup>

① 源自：商人网



## 第11章 劳动法律知识简介

**【内容提要】** 本章主要介绍了劳动法的基本含义，劳动法的主要内容，劳动者的权利和义务；此外，介绍了有关劳动争议和劳动仲裁方面的知识。旨在确保作为未来劳动者的大学生在今后的职业生涯中，能够自觉遵守有关劳动法律规定，并运用有关法律维护自己的合法权益，正确处理劳动法律纠纷，真正做到知法、守法、护法、用法。

### 11.1 劳动法概述

#### 11.1.1 劳动法的基本含义

一般而言，劳动法有广义和狭义之分。广义的劳动法泛指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。从外延来讲，劳动法应包括一国现行的和将来制定的一切直接与劳动相关的法律规范，这些法律规范往往形成按照一定标准分类组合而成的相互联系的有机统一体，即劳动法律体系。

##### 1. 我国劳动法律体系

根据我国当前劳动法的立法现状，兼顾我国经济体制改革现实及发展趋势，我国劳动法律体系按照劳动法律规范调整内容的不同可以分为如下几类。

(1) 劳动就业促进法。劳动就业促进法由促进劳动就业、保障劳动者劳动权利实现为内容的各种法律规范构成，包括《劳动就业法》、《职业培训法》等。

(2) 劳动关系协调法。劳动关系协调法由协调各种劳动关系为基本内容的各种法律规范构成，包括《集体合同法》、《劳动合同法》、《职工工资管理法》和《劳动争议处理法》等。

(3) 劳动基准法。劳动基准法由规定劳动标准、劳动条件为基本内容的各种法律规范构成，包括《工作时间和休息时间法》、《工资法》、《劳动保护法》等。

(4) 劳动监察法。劳动监察法由规范劳动监察活动为内容的各种法律规范构成，规定劳动监察机构的设置及职能，劳动监察的手段、内容、程序及法律责任等，使监察工作有法可依，不当行为有相应的法律责任，包括《劳动监察法》及在《劳动监察法》下制定的《劳动争议法实施条例》、《劳动行政执法检查条例》等。

(5) 劳动保障法。劳动保障法由规范社会保险、社会福利为内容的各种法律规范构成，包括《社会保险法》、《社会福利法》和《集体福利法》等。

劳动法的核心内容和根本宗旨在于保护劳动者的合法权益。

##### 2. 劳动法相关概念

为了更好地理解劳动法的含义，下面对劳动、劳动关系、劳动者、用人单位等相关概

念进行简要阐释。

(1) 劳动。通俗地讲,劳动是人们利用工具改造客观世界以使客观世界适应自己主观需求的活动,或者说劳动是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。劳动法意义下的“劳动”,则在上述基础上做了进一步的限定。首先,它要求从事劳动的人具有作为劳动者的法定条件,而且这种劳动必须是由劳动者从事的、能够得到劳动报酬、用以满足自身及其家庭成员的生活需求,这种劳动的对象必须是除本人和家人以外的他人,具有明显的社会性;其次,这种劳动还必须建立在劳动合同或雇佣关系的基础上,从属于一定的用人单位或者雇主,从事劳动的人须服从用人单位或者雇主的管理。“劳动”的基本要件包括:基于法定义务(区别于一般意义上的助人为乐的劳动);基于劳动合同关系(区别于夫妻关系和亲子关系的劳动);有报酬的(区别于基于道德风格的义务劳动);为职业的(以此作为谋生的方式,区别于学生实习等非职业性劳动)。

(2) 劳动关系。所谓劳动关系,是指劳动者与用人单位之间为实现劳动过程而产生的劳动力与生产资料相结合的社会关系,即劳动关系是既兼有人身关系和财产关系性质,又兼有平等关系和隶属关系特征的社会关系。之所以说劳动关系具有人身关系的性质,是因为劳动力存在于劳动者肌体内不能分离,基于劳动力的使用而产生的社会关系是和劳动者的人身紧密相连的;劳动关系具有财产关系的属性则是因为在现阶段劳动力还是人们谋生的手段,劳动关系从某种意义上讲就是活劳动和物化劳动相交换的关系,在广义上仍属于经济关系的一部分。同时,基于财产关系的属性,劳动关系由劳动者和用人单位按照平等协商的原则建立、延续、变更和终止,这种相互选择的关系是一种平等的关系,又由于人身关系的性质,劳动关系一经建立,劳动者必须把他的劳动力归用人单位支配,用人单位和劳动者之间必须建立一种以指挥和服从为特征的管理关系,这种管理关系又是一种隶属关系。劳动关系正是这种人身和财产属性相统一,平等和隶属特征相交织而产生的社会关系<sup>①</sup>。

(3) 劳动者。劳动法律关系所涉及的劳动者,是指依据劳动法律和劳动合同的规定,在用人单位从事体力或脑力劳动,并获取劳动报酬的自然人。作为劳动者,必须具备法律规定的下列条件。

① 年龄条件。《中华人民共和国劳动法》规定,公民的最低就业年龄是16周岁。不满16周岁不能就业,不能与用人单位发生劳动法律关系。我国法律禁止用人单位招用未满16周岁的公民就业,否则将承担相应的法律责任。对有可能危害未成年工健康、安全或道德的职业或工作,《中华人民共和国劳动法》规定就业年龄不应低于18周岁。

② 劳动能力条件。由于劳动者进行劳动只能由其亲自进行,因此要求劳动者必须具有劳动能力。对于一些特定的行业,劳动者的劳动能力还必须满足该行业的特殊要求,如患有传染病的人不能从事餐饮业等。

(4) 用人单位。“用人单位”又称用工单位,是指依法招用和管理劳动者,并对劳动者承担相关义务的组织。我国用人单位主要有以下几种类型。

① 在中国境内依法核准登记的企业,包括各种所有制性质、组织形式的企业。例如,国有企业、集体所有制企业、私营企业、外商投资企业、港澳台企业、混合型企业、股份

① 源自:姚岗秋,李凌云.《WTO时代的劳动立法》. <http://www.chinalawedu.com/news/2005>



制企业、联营企业、乡镇企业等。

- ② 依法核准登记的个体经济组织，即依法取得营业执照的个体工商户。
- ③ 依法成立的文化、教育、卫生、科研等事业单位，如学校、医院、出版社等。
- ④ 依法成立的国家机关。
- ⑤ 依法成立的社会团体，其中包括工会、妇联、研究会、协会等社会团体组织。

上述各种类型的单位，在法律规定的权限范围内，有权使用劳动者，并对劳动者承担相关义务。

在我国，狭义上的劳动法是指从 1995 年 1 月 1 日起实行的《中华人民共和国劳动法》。下面将从狭义的角度，主要就《中华人民共和国劳动法》的有关内容予以介绍。

## 11.1.2 《中华人民共和国劳动法》的基本内容

### 1. 《中华人民共和国劳动法》的调整对象

法的调整对象是各种社会关系，《中华人民共和国劳动法》作为我国法律体系中与民法、经济法、行政法等并列的部门法，其调整对象当然也是社会关系。但是，《中华人民共和国劳动法》调整的社会关系是特定的，包括劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系，其中劳动关系是其主要调整对象。劳动关系即劳动者和用人单位在从事劳动过程中发生的兼有人身关系和财产关系属性以及平等关系和隶属关系属性的社会关系。与劳动关系密切联系的其他关系包括劳动管理方面发生的关系、社会保险方面的关系、处理劳动争议发生的关系、监督劳动法执行方面的关系以及工会组织与用人单位之间发生的关系等。

### 2. 《中华人民共和国劳动法》的适用范围

《中华人民共和国劳动法》的适用范围亦是《中华人民共和国劳动法》的效力范围，包括其在空间上的适用范围、对人的适用范围及其时间效力三个方面。首先，在适用空间上，《中华人民共和国劳动法》在中华人民共和国境内发生法律效力，统一适用于我国的全部领域。其次，在适应对象上，《中华人民共和国劳动法》第二条明确规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织 and 与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者，依照本法执行。”《中华人民共和国劳动法》对人的适用范围中不包括农村劳动者（乡镇企业职工，进城务工、经商的农民，农场的农业劳动者除外）、现役军人和家庭保姆等。随着我国社会经济的不断发展和劳动法制建设的不断健全和完善，《中华人民共和国劳动法》对人的适用范围将逐步扩大。最后，在时间效力上，《中华人民共和国劳动法》明确规定该法自 1995 年 1 月 1 日起生效。

### 3. 《中华人民共和国劳动法》的主要内容

《中华人民共和国劳动法》共 13 章 107 条，全面规定了劳动者的基本劳动权利与义务，制定了用人单位应当遵守的劳动标准和行为规范，对全面建立并实施劳动合同、社会保险、最低工资、工作时间、休息休假、劳动争议处理和劳动监察等重要内容做出了具体规定，并明确了违反有关规定应承担的法律责任。这些内容为调整劳动关系以及与之密切相关的

其他社会关系规定了基本的准则,而其核心内容都在于保护劳动者的合法权益。具体内容参见附录 A:《中华人民共和国劳动法》。

大学生就业之后,常常在好奇之余,产生诸多困扰与烦恼,会面临新的困难和问题。常常会因有关法律知识和经验的匮乏,在职场中走弯路。下面的案例及分析,希望能够引起大家的反思并予以借鉴。

### 【案例 11.1】

小 A 在一家外资企业工作,不仅工资待遇十分优厚,而且因为由好朋友介绍,小 A 十分放心。从事工作七月有余,小 A 一直未签订劳动合同,经打听企业内所有人员均未签订,好朋友拍着胸脯保证,小 A 也没有多想。不料一日忽被裁员,公司一分赔偿金也没给。等到想起找朋友询问时,朋友已不知所踪。小 A 后悔莫及,连声道:“我太相信他了!”

### 【案例分析】

1. 外资企业没有与员工订立劳动合同的做法是违反《中华人民共和国劳动法》的。小 A 利益受侵害,可根据法律请求赔偿。

2. 根据《中华人民共和国劳动法》第十六条规定:“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”根据 1995 年 8 月 4 日劳动部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十七条规定:“用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系,而用人单位故意拖延不订立劳动合同,劳动行政部门应予以纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的,应按劳动部《违反〈中华人民共和国劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》(劳部发[1995]223 号)的规定赔偿。”赔偿办法如下:

(1) 造成劳动者工资收入损失的,按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者,并加付工资收入 25% 的赔偿费用;

(2) 造成劳动者劳动保护待遇损失的,应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品;

(3) 造成劳动者工伤、医疗待遇损失的,除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外,还应支付劳动者相当于医疗费用 25% 的赔偿费用;

(4) 造成女职工和未成年工身体健康损害的,除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外,还应支付相当于其医疗费用 25% 的赔偿费用;

(5) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

3. 特别提醒大学生们:无论何种情况发生,合同都是必要条件。没有合同,法律很难为之伸张正义。初入社会,在与用人单位签订合同时,还要留心用人单位的合同是否符合法律规定,如法人资格是否确实存在,公章是否具有法律效力等。

## 11.2 劳动者的权利和义务

从广义上讲,劳动者的权利和义务包括劳动者作为普通公民的一般权利和义务以及作为劳动者的劳动的权利和义务。从狭义上讲,劳动者的权利和义务仅指劳动者劳动的权利和义务。本节从狭义的角度介绍劳动者劳动的权利和义务。



### 11.2.1 劳动者的权利

劳动者的权利和义务,是《中华人民共和国劳动法》的核心内容,具有特别重要的作用和地位。《中华人民共和国劳动法》的立法宗旨和目的,最终都是通过对劳动者的权利和义务的具体规定来实现的。因此,劳动者的权利和义务,在整个劳动法律规范内容体系中具有基本原则的地位和作用,各项具体的劳动法律法规,通过贯彻和反映劳动者的权利和义务,实现《中华人民共和国劳动法》的立法目的。

根据《中华人民共和国劳动法》规定,我国劳动者依法享有的主要权利包括:平等就业和选择职业的权利,取得劳动报酬的权利,休息、休假的权利,获得劳动安全卫生保护的权利,接受职业技能培训的权利,享受社会保险和福利的权利,提请劳动争议处理的权利,以及法律规定的其他权利。

#### 1. 劳动者享有平等就业和选择职业的权利

平等就业的权利是指劳动者平等地获得就业机会的权利,这是公民在法律和社会上平等就业的体现。选择职业的权利是指劳动者有权按照自己的意愿选择职业,包括是否从事职业劳动,从事何种职业劳动,何时从事职业劳动,在哪一类或者哪一个用人单位从事职业劳动等。这是劳动者依照劳动法所享有的最重要的权利。

在我国,宪法赋予每一个人以平等就业和选择职业的权利。宪法规定:“公民有劳动的权利和义务”。为了保证公民享有的劳动权利能够得以实现,宪法又规定:“国家通过各种途径,创造劳动就业条件”。国家还对就业前的公民进行必要的劳动就业训练,以提高他们的劳动就业能力。目前,由于我国社会生产力水平的提高和产业结构的调整与优化,出现了大量下岗人员。为了重新安排下岗人员和失业人员的再就业,国家广开就业门路,积极发展第三产业和实施再就业工程,以确保劳动者的劳动权利真正得以实现。

#### 2. 劳动者享有取得劳动报酬的权利

享有取得劳动报酬的权利是我国宪法规定的劳动者各项经济权利中最基本的一项权利。劳动报酬是指劳动者基于劳动关系,向用人单位提供一定量劳动而获得的相应的货币收入。就其实质而言,是按照劳动计算的必要劳动的转化形态,是以劳动作为计算尺度的个人消费品的分配。之所以将劳动报酬的实质确定为个人消费品的分配,主要因为:第一,基于劳动报酬的实质或取得的货币,最终都投向个人消费品的分配;第二,劳动报酬在其功能上,具有一定的补偿性,即对劳动者的劳动消耗给予物质补偿,这种补偿最终反映为对消费品的消费;第三,既然劳动报酬是对劳动消耗的一种补偿,那么,以消费品为标准的衡量,显然比以货币为标准的衡量要准确得多。

《中华人民共和国宪法》第六条规定:“……社会主义公有制消灭人剥削人的制度,实行各尽所能、按劳分配的原则。”《中华人民共和国劳动法》对劳动者加班应取得的劳动报酬也有明确规定:用人单位“安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;法定休息日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬”。

这同样说明我国劳动者有取得报酬的权利。

### 3. 劳动者享有休息、休假的权利

休息权是指劳动者在劳动中经过一定的体力和脑力的消耗以后，依法享有获得恢复体力、脑力以及用于娱乐和自己支配的必要时间的权利。休假权是指劳动者依法享有在国家法律、法规规定的休假日期间休息的权利。

《中华人民共和国劳动法》明确规定：劳动者每日工作时间不得超过八个小时，平均每周工作时间不超过四十四小时，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。用人单位在元旦、春节、国际劳动节、国庆节以及法律、法规规定的其他休假日期间，应当依法安排劳动者休假。用人单位因生产经营需要，经与工会和劳动者协商可以延长劳动时间，一般每日不超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保证劳动者身体健康的条件下，延长工作时间每日不超过三小时，每月累计不超过三十六小时。女工在生育期间享受不少于九十天的产假。为了使以上劳动者休息、休假的权利能得以充分实现，国家还提供了种种物质保证。例如，增设疗养院、休养所、公共文化设施、游乐场所、旅游景点等。

### 4. 劳动者享有获得劳动安全卫生保护的权利

劳动安全卫生保护的权利是指劳动者享有的保护其劳动过程中生命安全和身体健康的权利，是为了维护劳动者的生存权和健康权，也是生产发展的客观要求，是提高劳动生产率的重要手段。

《中华人民共和国劳动法》规定：劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程；劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命和身体健康的行业，有权提出批评、检举和控告。《中华人民共和国劳动法》还规定：对年满十六周岁未满十八周岁的未成年工，不得安排其从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。用人单位应对未成年工定期进行健康检查。《中华人民共和国劳动法》还规定：对经期、孕期的女工，不得安排从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三组体力劳动强度的劳动，不得安排孕期禁忌从事的劳动。为了使这项权利在劳动的过程中真正得以实现，还必须注意两点：其一，作为劳动者必须严格遵守安全操作规程和各项劳动纪律（如在生产车间、建筑工地、矿山井下等劳动现场经常看到的“生产操作规程”、“安全通知”等）；其二，作为用人单位的管理人员不能违章指挥和冒险作业，还要落实对未成年工和经期、孕期女工的各项劳动安全卫生保护措施。

### 5. 劳动者享有接受职业技能培训的权利

职业培训制度是指以提高劳动者直接从事各种职业所需要的专业技术、业务知识和操作技能为目的的一种培训制度，它包括就业前培训和就业后培训。职业技能培训权是指劳动者依法享有接受就业前培训和就业后培训的权利。

《中华人民共和国劳动法》第六十七条规定：“各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。”第六十八条规定：“用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种





的劳动者，上岗前必须经过培训”。可见，《中华人民共和国劳动法》根据国家加强职业教育的方针，不仅从劳动基本法地位对职业培训做了系统规定，而且将职业培训作为劳动者的基本权利加以规定。

## 6. 劳动者享有享受社会保险和社会福利的权利

社会保险是指国家通过法律（如宪法、劳动法）强制实施，为工薪劳动者在年老、疾病、生育、失业以及遭受职业伤害的情况下，提供必要物质帮助的制度。它主要包括养老保险、医疗保险和失业保险。社会保险权是指劳动者因暂时或永久丧失劳动能力以至于失业时，依法享有的物质帮助权。

社会福利是指政府为社会成员举办的各种公益性事业以及为各类残疾人、生活无保障人员提供生活保障的事业。它包括三个方面：一是以全体社会成员为对象的公共福利，如城市中的道路、公园、交通等福利设施和服务活动；二是对国家职工的福利，如各种福利补贴；三是对孤、老、残、幼等社会困难成员的特殊福利。社会福利权是指劳动者依据国家制定的社会福利制度所享有的权利。

以上劳动者所享有的社会保障和福利的权利是有法律保障的。《中华人民共和国劳动法》第九章对劳动者的社会保险和福利有专门的论述和规定。我国宪法也明确规定：公民在年老、患病或丧失劳动能力的情况下有从国家和社会获得物质帮助的权利；国家保障残疾军人的生活，抚恤烈士家属，优待军人家属；国家帮助安排盲、聋、哑和其他残疾人的生活。

## 7. 劳动者享有提请劳动争议处理的权利

劳动者享有提请劳动争议处理的权利，是指在劳动者与用人单位签订劳动合同后，劳动者的权利和义务都被纳入了法制管理和保护体系中，使劳动者在尽职尽责履行义务的前提下，其各项合法权益都能得到切实的维护。

《中华人民共和国劳动法》第七十九条规定：“劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。”因此，法律赋予劳动者提请劳动争议处理的权利，有利于劳动争议的尽快解决，有利于保护劳动者的合法权益，也有利于培养和提高劳动者的法律意识。其实质就是劳动者享有请求保护的权利。

## 8. 劳动者享有法律规定的其他权利

劳动者除享有以上方面的基本劳动权利外，还依法享受其他劳动权利。劳动者的其他劳动权利，是指劳动者依法享有参加和组织工会的权利，参加职工民主管理的权利，参加劳动竞赛的权利，提出合理建议的权利，从事科学研究、技术革新、发明创造的权利，对危害生命安全和身体健康的行为有权提出批评、检举和控告的权利，对违反《中华人民共和国劳动法》的行为进行监督的权利等。

以上，我们从 8 个方面分析了劳动者依法享有的主要权利。保障劳动者享有的基本权利是保障劳动者主人翁地位的前提，是充分调动和发挥劳动者的积极性、创造性，使他们

成为改革开放和社会主义建设主力军的保证。

以下几个案例及分析，希望有助于大学生深刻理解劳动者的基本权利。

### 【案例 11.2】

2000 年 7 月，巴某某从某服装院校毕业，通过劳动力市场被某服装公司录用为劳动合同制工人，双方签订的合同期限为 3 年，试用期 6 个月。2000 年 9 月，省纺织品进出口公司将一批日本西服来料加工合同交给该服装公司。按合同要求，2 000 件西服必须在两个月内加工完毕，并经委托方最后验收。合同规定的时间是 2000 年 9 月 8 日至 11 月 8 日。9 月 9 日至 16 日，服装加工进度比较缓慢，公司领导感到照此进度在合同期限内难以完成任务，公司办公室采取了 3 条加快进度的措施：①将一部分加工任务承包给个体服装店；②购买新缝纫机和码边机，替换不能正常工作的旧机器；③从 9 月 18 日起全公司职工每天加班 4 小时，周日不休息，国庆节不放假。于是，巴某某从 9 月 18 日至 10 月 5 日一直按公司要求加班加点<sup>①</sup>。

### 【案例分析】

《中华人民共和国劳动法》第三十六条规定：“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。”第四十三条明确规定：“用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。”第三十八条规定：“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”第四十条规定：“用人单位在元旦、春节、国际劳动节、国庆节以及法律、法规规定的其他节假日期间，应当依法安排劳动者休假。”第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”

本案中既有在周休日和国庆节加班的情况，又有在工作日加班加点的情形，而且服装公司既没有和工会协商也没有和劳动者协商。不仅如此，同时还大大超出了法律规定的时间范围，严重违背了《中华人民共和国劳动法》规定的劳动者享有的休息休假的权利，直接侵犯了巴某某的合法权益。因此，依照法律规定，巴某某有权拒绝公司的加班要求。随着法治时代的到来，法律鼓励并保护公民依照法律维护自己的合法权益，以促进社会主义法制建设的进程。

另外，《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”这充分说明我国劳动者有获得报酬的权利。所以，要依法保障维护劳动者的合法权益，必须依据《中华人民共和国劳动法》的相关规定，确保劳动者获得合法的劳动报酬。

本案中，对于巴某某加班加点的部分应支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；对于其周末加班的部分应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；对于其国庆节期间加班的部分应支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

<sup>①</sup> 改编自：余世平，刘新．劳动法实务与案例评析．中国工商出版社，2002，393～398



### 【案例 11.3】

王某于 2001 年 3 月到某市养殖场打工,双方约定月工资 600 元,每月月底发放。待月底发放工资时,场方称资金一时周转困难,仅发给王某生活费 100 元,并称其余工资待 12 月底全部补发。王某考虑找到这份工作不容易,就勉强留了下来。这样,至 2001 年 12 月,养殖场共欠王某工资 5 000 元。王某向场方索要,场方仍以种种理由推托,王某在多方面交涉无果的情况下,于 2002 年 3 月 12 日向该市劳动仲裁委员会提出申诉,要求场方补发所欠工资并加判所欠工资 25% 的赔偿金。该市劳动仲裁委员会以王某的仲裁申请超过 60 日为由,做出不予受理的书面裁决。王某不服,依法向当地人民法院起诉,该市人民法院受理后,不久又以王某无不可抗力或者其他正当理由而超过仲裁申请期限为由,驳回了王某的诉讼请求。

### 【案例分析】

本案是由于某养殖场没有履行劳动合同支付劳动者劳动报酬而引发的劳动争议。在本案中,王某索要劳动报酬的权利没有得到实现,主要原因是超过了有关劳动争议处理时效的规定。这里涉及到《中华人民共和国劳动法》第八十二条关于劳动争议申诉时效的规定和最高人民法院法释[2001]14 号《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第三条有关劳动争议案件诉讼时效的规定。

《中华人民共和国劳动法》第八十二条规定:“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请”。这里的“劳动争议发生之日”根据原劳动部(劳部发[1995]309 号)文件的规定是指当事人知道或者应当知道权利被侵害之日。依据该条规定,王某在劳动争议发生后六十日内未向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,超过了劳动争议申诉时效,故该市劳动仲裁委员会做出了不予受理的书面裁决;《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第三条规定:“劳动争议仲裁委员会根据《中华人民共和国劳动法》第八十二条之规定,以当事人的仲裁申请超过六十日期限为由,做出不予受理的书面裁决、决定或者通知,当事人不服,依法向人民法院起诉的,人民法院应当受理;对确已超过仲裁申请期限,又无不可抗力或者其他正当理由的,依法驳回其诉讼请求”。依据该条规定,该市人民法院认为,王某超过了仲裁申请时间,没有证据证明其有不可抗力和其他正当理由,故驳回了其诉讼请求<sup>①</sup>。

## 11.2.2 劳动者的义务

劳动者的义务一般分为基本义务和附随义务。劳动者的基本义务是指劳动者必须履行的义务,包括劳动义务、提高职业技能的义务、执行劳动安全卫生规程的义务、遵守劳动纪律和职业道德的义务。劳动者附随义务源于合同但在合同中没有明确约定,要靠推定的方法确定,这些补充性的义务,一般称之为附随义务。

### 1. 劳动者的基本义务

(1) 劳动义务。劳动义务是指劳动者依据合同或法律规定,提供劳动力,从事实际劳

① 源自: <http://www.junyuelawyer.com/bestweb/jylaw/corpus/>

动并完成规定工作任务的义务。劳动义务与劳动者享有的劳动报酬的基本权利相对应,是劳动者从事的一项最核心的义务。《中华人民共和国宪法》第四十二条规定:“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”这项规定作为宪法确立的一项基本原则,在我国的劳动法中得到了充分而具体地体现。

劳动义务的内容主要包括两方面:一方面,要求劳动者必须依约定或规定从事实际劳动;另一方面,要求劳动者必须完成工作任务。这种劳动义务从形式到内容的统一,是我国劳动法对于劳动义务规定的一大特点。劳动者只有完成劳动义务,才能使整个劳动过程得以延续,生产得以发展。同时,这也是劳动者获得劳动报酬的基本前提,劳动者只有完成其劳动义务,才能获得相应的劳动报酬。

(2) 提高职业技能的义务。职业技能是指劳动者能够掌握和运用专门技术的能力。提高职业技能的义务是指劳动者负有不断提高劳动能力和业务知识水平,以促进劳动者职业技能不断提高的义务。这项义务要求劳动者在学习和实践中不断接受新的业务知识、提高业务能力和操作技能、改进生产工艺、提高产品质量。促进劳动者职业技能提高的意义体现在以下两个方面。

① 从国家的角度讲,劳动者职业技能的高低直接影响着一个国家的劳动生产率水平:

i 劳动者整体素质中的主要构成部分是技术素质,即劳动者的职业技能。劳动者职业技能越高,社会劳动生产率水平也越高。

ii 劳动者的职业技能是劳动者从事生产劳动的手段,这种职业技能的高低,直接决定着产品质量的好坏。劳动者的职业技能水平,能够代表这个国家的技术实力甚至是生产力水平。

② 从劳动者个人角度讲,劳动者职业技能的提高,是劳动者迎接新挑战、适应科技和社会发展的需要<sup>①</sup>。

#### 【案例 11.4】

在温州,一个高级技工的年薪可以达到三四十万元,但不少老总还是兴叹:找一个硕士、博士容易,找一个高级技师、技工太难。据统计,在我国技能劳动者中,高级、中级、初级的比例分别是 5.6%、19.4%、75%,而发达国家这一比例分别为 35.3%、39.5%、25.2%。我国进入 WTO 之后,如何提高企业的竞争力,越来越成为人们关注的话题。而技术工人的短缺,直接制约着我国企业竞争力的提高<sup>②</sup>。

案例 11.4 表明,目前,作为普通劳动者的我国技术工人的整体素质不高,结构不合理,高级工人人才匮乏,已经直接影响到了我国的国际竞争力。

(3) 执行劳动安全卫生规程的义务。执行劳动安全卫生规程主要是指每一位劳动者都必须严格执行劳动安全卫生法规,遵守安全卫生操作规程,正确使用防护用品、用具。对违章指挥有权拒绝执行;遇有特别严重险情时有权停止作业,并撤离危险岗位;对违反法律、法规和漠视职工安全健康的企业领导者,有权批评、检举和控告。

劳动者承担执行劳动安全规程的义务,其目的在于保护劳动者的生命安全和身体健康。

① 源自:劳动者依法履行的主要义务, <http://www.stu.com.cn/browse/shang/tiku/gl/>

② 源自:劳动者的权利和义务, <http://61.131.50.19/school/zxzz/kjyl/gu/disik/14.ppt>



为了避免和减少事故,保护劳动者的身体健康和生命安全,国家历来都非常重视这方面的立法,并相继颁布了不同行业的安全卫生规程等。这些规程或规范的制定,最终依靠劳动者的严格执行来发挥作用。

(4) 遵守劳动纪律和职业道德的义务。劳动纪律是指劳动者在生产(工作)过程中必须遵守的工作秩序和劳动规则,是用人单位组织生产经营活动、完成工作任务的保证条件,是规范劳动行为的一项重要内容,也是劳动者必须履行的义务。劳动纪律主要包括上下班纪律、保密纪律、防火及防止其他事故的日常纪律等。

遵守职业道德的义务是指从事一定职业的劳动者必须遵守基本的职业道德规范和原则,爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会。职业道德具有对劳动者及其行为发生潜移默化作用的特点,是法律和纪律不能替代的;同时,职业道德能对职业活动中的物质利益与精神利益进行协调,使整个社会活动规范化,职业道德是构成职业活动正常运行的一个保证,也是每一位职业劳动者必须具备的职业素质。

## 2. 劳动者的附随义务

附随义务,作为民法理论的新兴内容,尽管学者们对其理解各执己见,但一般认为,附随义务是在法律无明文规定、当事人之间亦无明确约定的情况下,为了确保合同目的的实现并维护对方当事人的利益(主要是人身和财产利益),遵循诚实信用原则,依据合同的性质、目的和交易习惯所承担的作为或不作为的义务。附随义务以当事人之间的合同关系为前提,以诚实信用原则为依据,其目的在于确保合同目的的实现,并维护合同当事人的利益;其内容也并非自合同关系之始就已确定,而是根据合同的性质、目的和交易习惯,随着合同关系的进展逐步得以确立的<sup>①</sup>。

(1) 忠诚义务。忠诚义务也称依法履行劳动合同的义务,即合同一经签订,对双方均具有强制性约束力,合同的各方当事人即应按照合同的约定及法律的规定履行各自的义务。《中华人民共和国劳动法》规定了劳动者对用人单位应承担义务的内容。例如《中华人民共和国劳动法》第三条第二款规定:“劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。”《中华人民共和国劳动法》第十九条将“劳动纪律”作为劳动合同必须具备的条款之一。第二十五条将劳动者严重违纪和违反规章制度、严重失职、徇私舞弊作为单位可以单方解除劳动合同的情况事由。又如,劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条规定:“劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同,对用人单位造成损失的,劳动者应赔偿用人单位下列损失:(一)用人单位招收录用其所支付的费用;(二)用人单位为其支付的培训费用,双方另有约定的按约定办理;(三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失;(四)劳动合同约定的其他赔偿费用。”以上规程和条款体现了国家尤其是用人单位对劳动者忠诚义务的要求。

(2) 保密义务。所谓“秘密”是指有所隐蔽,不让人知道的事情。《中华人民共和国反不正当竞争法》将商业秘密定义为“不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息”。技术信息和经营信息包括设计、程序、产品配方、制定方法、管理诀窍、客户名单、货源情报、产销策略、招投标中的标底

<sup>①</sup> 参见:霍阳,王全兴.从民法的附随义务到经济法的基本义务

及标书内容等信息。我国关于商业秘密的保护并不是法定的企业员工的义务，必须由企业与员工约定。由于附随义务是基于诚实信用而派生出的带有强制性的义务，因此，只要签订劳动合同，劳动者的保密义务即产生<sup>①</sup>。

劳动者的保密义务具体指：劳动者负有不泄露用人单位在生产、制造或营业上的技术秘密、经济秘密和商业秘密等的义务。《中华人民共和国劳动法》第二十二条规定：“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。”第一百零二条规定：“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。”

(3) 参加社会保险，缴纳保险费的义务。社会保险具有强制性，劳动者必须按照规定缴纳属于个人的保险费。《中华人民共和国劳动法》第七十二条规定：“……用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”

用人单位有义务为劳动者办理相应的社会保险。常见的社会保险有养老、生育和工伤保险等。医疗保险如果是用人单位整体不参与的，则劳动者个人不能要求用人单位办理。住房公积金也应当由用人单位负责缴纳，但用人单位没有缴纳的，该争议不属于劳动争议也不属于法院受理范围，劳动者可以到当地住房公积金管理中心反映。在缴纳相应的社会保险费之前，劳动者和用人单位首先要弄清楚双方之间在临时工作期间建立的是雇佣关系还是劳动关系。雇佣关系一般是短期的、事务性的以工作换取报酬，而劳动关系则是较为固定的、长期的。如果是劳动关系则还要看是否有试用期，如果试用期不超过6个月，则试用期包括在合同期限内；在试用期限内，职工的报酬与福利待遇与正式职工是不同的，用人单位可以不办理相关的社会保险，但转正后用人单位应当补办社会保险。

(4) 竞业禁止义务。竞业禁止是指劳动合同成立后，非经用人单位同意，劳动者不得将劳动让与第三人。在职竞业从根本上违背了忠诚义务之要求，当属禁止之列。忠诚义务是由劳动关系决定的，所以，劳动者终止劳动关系后，可以自由地与前用人单位进行竞争。但是，劳动合同解除后，依据诚实信用原则产生的竞业禁止义务仍应起到约束劳动者的作用。

在理解竞业禁止义务时，有两个问题需要注意：首先，竞业禁止的范围应当在雇员于原单位任职时接触或可能接触的商业秘密范围之内，一般应规定不得开展与原用人单位相同的业务或受雇于竞争单位，这也是国际上比较普遍的做法。但是，不能将竞业禁止的范围无限扩大，否则会损害劳动者的利益。其次，劳动者以劳动维持生计，其家庭成员的生活也或多或少依赖于其劳动所得报酬，若竞业禁止的时间过长，不但影响雇员本人的生活，也有损其家庭成员的利益。因此，有学者认为，超过一定期限，商业秘密的竞争优势一般会丧失。同时，竞业禁止的时间过长，不能体现我国劳动法首先保护劳动者，向劳动者倾斜的立法宗旨。竞业禁止的年限，至今没有明确的法律规定。

劳动关系不同于一般的民事关系，具有明显的身份上的从属关系，因此，在工作中，劳动者应以最大的忠诚对待用人单位。这种附随义务不能因劳动合同的解除、终止而归于消灭。但具体如何处理，应结合个案的具体情况，从公平、正义等方面全面衡量，其基本点就是最大限度地维护劳动者和用人单位之间的权利与义务的平衡。总之，规定劳动者的

① 鲁曼，论劳动合同中劳动者的附随义务，<http://www.job9151.com>



附随义务对完善劳动合同制度,创造公平、有序、合理竞争的就业环境是很有益处的<sup>①</sup>。

另外,劳动者还应当遵守其他义务,如义务劳动的义务、接受劳动就业训练的义务等,在此不一一叙述。国家法律法规对于劳动者义务的规定,是对劳动者和用人单位双方合法权益的保护,有助于维护社会和经济发展的正常秩序,是劳动者当家作主的表现。劳动者应当自觉履行劳动者义务,自觉维护国家经济秩序的有序性,充分体现自己的主人翁地位。作为未来劳动者的当代大学生,既要劳动者的权利和义务有明确的认识,也要在未来的工作中认真履行自己应尽的责任和义务,做一个合格的社会主义劳动者。

### 【案例 11.5】

#### 竞业限制后不能再设脱密期

小张毕业以后,与上海市一家公司签订了为期4年的劳动合同,同时还签订了一份“保密协议”。在协议中双方约定了有关竞业限制的条款,规定在终止或者解除劳动合同后,公司给予小张一定的经济补偿,小张必须在3年内不能自营或为他人经营与本公司有竞争的业务。

进入公司后,为了让小张全面熟悉和了解生产、经营、开发等情况,公司先安排其在每个部门实习一段时间,以便尽快地掌握生产的全过程。小张在参与公司的几个新项目的开发中,发挥了较大的作用。随着业务的不断熟悉,小张觉得在公司里,还不能充分发挥自己的特长,自己所学的知识也难以施展。经过再三考虑,小张提前30天向人事部提出要求解除劳动合同。公司总经理亲自出面找其谈话,要他眼光放远点,继续留下来为公司的发展出力。总经理认为,小张的工作部门由于市场竞争太激烈,为了不使商业秘密泄露,要解除合同至少要提前6个月通知企业,好让公司采取相应的脱密措施。现在小张提出解除合同时间太仓促,所以公司不同意他解除合同,但是经济补偿公司照付。小张提出,我们之间已经约定了竞业限制,为啥还要对我设定提前通知期。在百般无奈的情况下,小张将公司告到劳动争议仲裁委员会,要求公司为其办理退工手续。

双方当事人已经在签订的“保密协议”中约定了竞业限制的条款,公司就不能再设定解除劳动合同的提前通知期,公司执意这样做,成了双方的争议焦点。那么,用人单位与劳动者在签订劳动合同或者保密协议中已经约定了竞业限制的条款后,用人单位是否还能对劳动者再设定解除劳动合同的提前通知期呢?

### 【案例分析】

根据《上海市劳动合同条例》第十六条的规定:“对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者,劳动合同当事人可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款,并约定在终止或者解除劳动合同后,给予劳动者经济补偿。”同时,该条第二款又规定:“劳动合同双方当事人约定竞业限制的,不得再约定解除劳动合同的提前通知期。”《上海市劳动合同条例》明确规定,用人单位与劳动者既然已经约定了竞业限制的条款,就不能再设定解除劳动合同的提前通知期,反之亦然。竞业限制和提前通知期两者只能取一,不能同时适用。由此可见,本案中的公司已经与小张签订了“保密协议”,并双方约定了竞业限制的条款,按照《上海市劳动合同条例》的规定,公司不能对小张再设定解除劳动合同的提前通知期。显然,该公司在约定了竞业限制条款的同时,要求小张提前通知的做法与国家的法律、法

<sup>①</sup> 源自:鲁曼,论劳动合同中劳动者的附随义务

规相悖。最后，劳动争议仲裁委员会依法做出裁决，支持了小张的请求，要求公司在规定的时间内为小张办理退工手续<sup>①</sup>。

### 【案例 11.6】

#### 违约“跳槽”行为应承担何种责任

洪某于 1989 年到一家国营化工厂工作，和化工厂签订了为期 6 年的劳动合同。1990 年，化工厂送洪某去技校学习，学习回来后，洪某被安排在车间任技术员，由于洪某虚心好学，业务上进步很快，迅速成为技术骨干。1992 年，洪某利用业余时间开始自学经济管理的大专课程。1994 年 1 月，当地一家中外合资公司招聘，洪某前去应聘，由于有真才实学，从众多的应聘者中脱颖而出。中外合资公司的优厚待遇深深地打动了洪某的心，洪某于是向化工厂的领导诉说化工厂的待遇太低，收入与自身的工作能力不相称，加上污染严重，有害健康，要求解除合同。工厂领导认为洪某诉说的困难可以考虑研究解决，但不能解除合同。1994 年 2 月 5 日，洪某接到了中外合资公司的录用通知，要求他 2 月 8 日前去签订劳动合同。洪某如约前往签约。由于洪某不再到化工厂上班，车间的生产受到影响，造成了损失。化工厂发现洪某是去了中外合资公司工作，遂与中外合资公司交涉，要求让洪某回厂上班。中外合资公司称劳动者有选择职业和工作的权利，不予放人，洪某本人也不愿回厂上班。化工厂无奈之下，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

#### 【案例分析】

这是一起因劳动者违反《中华人民共和国劳动法》的规定解除劳动合同，以及用人单位违反《中华人民共和国劳动法》的规定招用劳动者而引发的劳动争议。

“跳槽”这个词尽管不是一个严格的法律术语，但从其被使用的语境来分析，一般认为其基本含义应为：劳动者在与原用人单位的劳动关系并未终止或解除的情况下即离开原单位，与其他用人单位签订劳动合同，或虽未签订劳动合同，但已事实上为新用人单位服务的行为。由此，从法律的角度看，可以说“跳槽”行为是对劳动合同约束力的无视和侵犯。在过去的经济改革中，“跳槽”行为给企业，尤其是国有企业带来了极大的伤害，有一些国有大型企业简直成了违约“跳槽”者的培训基地。“跳槽”者所带走的，不仅有原单位对人才的培养努力和培养出来的中坚力量，甚至还有原单位的商业秘密和技术秘密。为此，《中华人民共和国劳动法》对“跳槽”行为做出了两方面的规定：一是劳动者解除劳动合同必须遵循法定条件；二是规定用人单位不得招用尚未解除劳动合同的劳动者。下面结合法律规定对本案进行剖析。

(1) 劳动者解除劳动合同必须遵循法定条件。前面我们已经探讨过劳动者行使辞职权或解除劳动合同的法定条件，我们知道，像本案中的这样情况，洪某若想解除合同，必须提前 30 日以书面形式通知化工厂，并且要依法承担提前解除合同的违约赔偿责任。本案中，洪某参加工作后，工厂送其到技校学习，在工厂的培养下成为技术骨干。在合同期满之前，洪某要求解除合同并离开工厂到中外合资公司上班，这种行为违反《中华人民共和国劳动法》的规定，并给工厂造成了损失，对此，洪某应负赔偿责任。

<sup>①</sup> 源自：中国人力资源网，2005-02-28，<http://www.hr.com.cn>





(2) 用人单位不得招用尚未解除劳动合同的劳动者。为严肃劳动用工秩序,《中华人民共和国劳动法》第九十九条规定:“用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。”在一般情况下,劳动者不能同时与两个或两个以上的用人单位签订劳动合同。如果劳动者要重新订立劳动合同,就应先解除原来订立的劳动合同。但如果用人单位录用了尚未解除劳动合同的劳动者,而且,这一录用给原用人单位造成了经济损失,那么,该用人单位就要依法承担连带赔偿责任。这里的“连带”即债务人之间对债务的担保责任。根据《中华人民共和国劳动法》这一规定,劳动者和新用人单位对原用人单位负有连带赔偿责任,原用人单位可以向新用人单位和劳动者的任何一方请求部分或全部赔偿。

连带赔偿责任具体应如何承担呢?根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第六条的规定,用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,除该劳动者承担直接赔偿责任外,该用人单位应当承担连带赔偿责任。其连带赔偿的份额应不低于对原用人单位造成经济损失总额的70%。向原用人单位赔偿下列损失:(一)对生产、经营和工作造成的直接经济损失;(二)因获取商业秘密给用人单位造成的经济损失。赔偿这一损失的办法按《中华人民共和国反不正当竞争法》第二十条的规定办理。《中华人民共和国反不正当竞争法》第二十条规定:“经营者违反本法规定,给被侵害的经营者造成损害的,应当承担损害赔偿责任,被侵害的经营者的损失难以计算的,赔偿额为侵权人在侵权期间因侵权所获得的利润;并应当承担被侵害的经营者因调查该经营者侵害其合法权益的不正当竞争行为所支付的合理费用。被侵害的经营者的合法权益受到不正当竞争行为损害的,可以向人民法院提起诉讼。”

劳动者违反劳动合同中约定的保密事项,对用人单位造成经济损失,应按《中华人民共和国反不正当竞争法》第二十条的规定向用人单位支付赔偿费用。

根据这些法律规定,本案中,中外合资公司已经于1994年2月8日正式与洪某签订劳动合同,其行为已违反了《中华人民共和国劳动法》第九十九条的规定,应当依法承担违约责任,即与洪某共同赔偿化工厂的损失。

## 11.3 劳动争议

劳动争议的解决是劳动立法和司法中的一个重要问题,作为一部独立的部门法,劳动法确立劳动法律关系的目的是为了维护、协调社会和经济秩序,但事实上劳动争议的发生却是几乎所有的劳动合同经常遇到而难以避免的现象。如何合法、公正地解决劳动争议,关系到社会的稳定和经济的发展。

### 11.3.1 劳动争议的概念及特征

劳动争议是指用人单位(含个体工商户)与职工(含学徒、帮工),因实现劳动权利和履行劳动义务产生分歧而发生的纠纷。具体指劳动者与用人单位之间,在劳动法的范围内,因适用国家法律、法规和订立、履行、变更、终止劳动合同,以及其他与劳动关系直接相联系的问题而引起的纠纷,因而是狭义的劳动争议。劳动争议的特点决定了劳动争议具有如下特征。

- (1) 劳动争议主体一方为用人单位, 另一方必须是劳动者。
- (2) 劳动争议主体之间必须存在劳动关系, 即劳动双方通过合同来规定双方的责、权、利。
- (3) 劳动争议是在这种劳动关系存续期间发生的。
- (4) 劳动争议的内容必须是与劳动权利义务有关, 即因劳动就业、劳动合同、劳动报酬、工作时间和休息时间、劳动安全与卫生、社会保险与福利、培训、奖惩等问题而引起的争议。

显然, 用人单位之间、劳动者之间、用人单位与没有与之建立劳动关系的劳动者之间、用人单位与已经与之建立劳动关系的劳动者之间不是因劳动权利、义务而产生的一切争议, 都不属于劳动争议。

建立良好稳定的劳动关系是劳动关系调整追求的目标, 然而, 正因为良好稳定的劳动关系总是相对的, 因此需要采取多种手段对劳动关系进行调整, 其中一项工作就是关于劳动争议的处理。

## 11.3.2 劳动争议处理制度

### 1. 劳动争议处理制度的概念及特点

劳动争议处理制度, 是指法律确定的专门处理劳动争议的机构依照法定的范围和程序解决劳动争议的法律制度。劳动争议制度具有如下特点。

(1) 劳动争议仲裁是诉讼的法定先置程序。根据《中华人民共和国劳动法》第七十九条的规定, 劳动争议发生之后, 当事人可以申请调解, 也可以直接申请仲裁, 但不可以未经仲裁直接向法院提起诉讼。

(2) 劳动争议仲裁申诉时效是 60 天。欲提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起 60 日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请, 即劳动争议仲裁申诉时效是 60 天。

(3) 劳动争议仲裁裁决不是终局结果。劳动争议当事人对仲裁裁决不服的, 可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的, 另一方当事人可以申请人民法院强制执行。此规定意味着劳动争议仲裁并不像普通的仲裁那样是一裁终局, 当事人对裁决结果不服, 还可以向法院提起诉讼。

(4) 劳动争议仲裁机构由行政部门主导。劳动争议仲裁委员会由劳动保障行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成劳动争议仲裁委员会, 仲裁委员会主任由劳动保障行政部门代表担任。此项规定意味着劳动争议仲裁机构与普通仲裁机构相比, 多了许多官方色彩。

### 2. 劳动争议处理应遵循的原则

劳动争议处理制度是劳动力市场调节机制的不可或缺的重要组成部分, 在其运作过程中必须遵循适应劳动力市场机制运作的特定原则。处理劳动争议必须遵守的基本原则如下。

(1) 着重调解原则。着重调解原则, 要求劳动争议应尽量以调解方式解决。当事人应当在发生争议后先向企业劳动争议调解委员会申请调解, 互谅互让达成协议并认真遵守履



行,只有在调解确实无效时,才应由仲裁机构和法院解决。着重调解原则,要求建立、健全用人单位的调解组织及制度,充分发挥调解委员会的作用。调解工作不仅调解委员会要做,在争议的仲裁、诉讼过程中都必须进行调解。着重调解原则在仲裁程序上表现为,仲裁委员会受理争议案件后应首先进行调解,调解不成的才能进行裁决,而在裁决做出前的任何阶段都可以进行调解,也应当主动进行调解。仲裁程序上的调解与裁决具有同等法律效力。着重调解原则在诉讼程序上表现为,人民法院在不同的审判阶段都应先进行调解,只有在调解不成的情况下再做出判决。在人民法院主持下达成的调解协议,与判决具有同等的法律效力。着重调解原则并不意味着强制调解,而是要求在自愿的前提下,尽量调解解决劳动争议。

(2) 及时处理原则。及时处理原则要求劳动争议当事人、劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会及人民法院在劳动争议案件处理过程中,必须按照法律规定及时行使权利、履行职责。当事人应及时申请调解或仲裁,即欲提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起 60 日内申请裁决,超过法定时间将不予受理。当事人应及时参加调解、仲裁行动,否则调解无法进行,仲裁则可能被视为撤诉或缺席仲裁。当事人不服仲裁要及时向法院起诉,不服一审判决也要及时上诉,否则将失去起诉权、上诉权,合法权益将得不到保障。调解委员会调解争议处理要及时,不能超过 2 日;仲裁委员会受理争议案件要及时,不应超过 7 日,仲裁要及时,不能超过 60 日;人民法院审判要及时,审判不应超过 6 个月,否则应承担相应的法律责任。及时处理的原则有助于及时维护双方当事人的合法权益,及时稳定劳动关系,使劳动者与用人单位生活、生产秩序正常化,使社会秩序稳定。

(3) 合法原则。在处理劳动争议时,要求调解委员会、仲裁委员会及人民法院都必须对争议的事实进行深入、细致、客观的调查、分析,在查清事实的基础上,应当依照法律规定进行调解、仲裁和审判。处理劳动争议、判断是非和责任要以劳动法律、法规为依据;处理争议的程序要依法;处理的结果要合法,不得侵犯社会公共利益和他人利益。

(4) 公正原则。《中华人民共和国劳动法》第七十八条中规定,应依法维护劳动争议当事人的合法权益。这体现了当事人适用法律上一律平等的公正原则。这一原则要求,调解委员会、仲裁委员会、人民法院在处理劳动争议案件时,对劳动争议的任何一方当事人都应同等对待;双方当事人平等地享有和承担法律赋予的权利、义务,不能因身份、地位的不同而采取不同的标准对待。在申请调解、仲裁和诉讼时,在参加调解、仲裁、诉讼活动时,都享有同等的权利,承担同等的义务。

### 11.3.3 劳动争议处理程序

劳动争议的发生,是形成劳动法律关系的双方当事人因对双方的权利与义务的承担持不同意见而形成的争执。如果能了解劳动争议处理的程序,及时解决争议,将有利于双方团结和社会关系的稳定。根据《中华人民共和国劳动法》第七十九条的规定,劳动争议处理的程序为:“劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。”

## 1. 调解程序

调解是在劳动争议调解委员会主持下,形成劳动争议的双方当事人互相谅解,自愿达成协议的处理程序。这里说的调解是指企业劳动争议调解委员会对劳动争议进行的调解,而不是劳动争议仲裁或诉讼程序中的调解,可以而不是必须向本企业劳动争议调解委员会申请调解,即可以申请,也可以不申请调解,当事人有权自主选择。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,而不经企业内部调解程序。调解达成协议后当事人反悔的,仍然可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

根据《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》第十七条的规定,调解委员会按下列程序调解争议。

(1) 及时指派调解委员对争议事项进行全面调查核实,调查应做笔录,并由调查人签名或盖章。

(2) 调解委员会主任主持召开有争议双方当事人参加的调解会议,有关单位和个人可以参加调解会议协助调解,简单的争议,可由调解委员会指定一至二名调解委员进行调解。

(3) 调解委员会应听取双方当事人对争议事实和理由的陈述,在查明事实、分清是非的基础上,依照有关劳动法律、法规,以及依照法律、法规制定的企业规章和劳动合同,公正调解。

(4) 经调解达成协议的,制作调解协议书,双方当事人应自觉履行,协议书上应写明争议双方当事人的姓名(单位、法定代表人)、职务、争议事项、调解结果及其他应说明的事项,由调解委员会主任(简单争议由调解委员会)以及双方当事人签名或盖章,并加盖调解委员会印章,调解协议书一式三份,(争议双方当事人、调解委员会各一份)。

(5) 调解不成的,应做记录,并在调解意见书上说明情况,由调解委员会主任签名、盖章,并加盖调解委员会印章,调解意见书一式三份(争议双方当事人、调解委员会各一份)。

## 2. 仲裁程序

仲裁是指劳动争议仲裁委员会依法对形成劳动争议的双方当事人的具体争议做出处理的一种程序。仲裁是处理劳动争议最重要的程序,是法定的必经程序。不经过仲裁,当事人就无权直接向人民法院提起诉讼。劳动争议当事人只有在仲裁委员会裁决后,对裁决不服时,才能向法院起诉,否则法院不予受理。

根据《劳动争议仲裁委员会办案规则》的规定,仲裁委员会处理劳动争议按照下列程序进行。

(1) 仲裁委员会或其办事机构负责人对《立案审批表》应自填表之日起七日内做出决定。决定不予立案的,应当自做出决定之日起七日内制作不予受理通知书,送达申诉人;决定立案的,应当自做出决定之日起七日内向申诉人发出书面通知,将申诉书副本送达被申诉人,并要求其在十五日内提交答辩书和证据。

(2) 仲裁委员会决定受理的劳动争议案件,应自立案之日起七日内按《劳动争议仲裁委员会组织规则》组成仲裁庭。

(3) 仲裁庭审理劳动争议案件,应于开庭四日前,将仲裁庭组成人员、开庭时间和地点的书面通知送达当事人。当事人接到通知,无正当理由拒不到庭的,或在开庭期间未经



仲裁庭同意自行退庭的，对申诉人按撤诉处理，对被上诉人做缺席裁决。

(4) 仲裁庭审理劳动争议案件应当先行调解。经调解达成协议的，按《中华人民共和国劳动争议处理条例》第二十七、二十八条的规定制作仲裁调解书，调解书由双方当事人签字、仲裁员署名、加盖仲裁委员会印章并送达当事人。调解未达成协议，或仲裁调解书送达前当事人反悔的，以及当事人拒绝接收调解书的，仲裁庭应及时裁决。

(5) 仲裁庭做出裁决前，申诉人申请撤诉的，仲裁庭审查后决定其撤诉是否成立。仲裁决定须在七日内完成。

(6) 仲裁庭处理劳动争议，应从组成仲裁庭之日起六十日内结案。案情复杂需要延期的，报仲裁委员会批准后可适当延长，但最长延期不得超过三十日。

(7) 仲裁庭处理劳动争议结案时，应填写《仲裁结案审批表》报仲裁委员会主任审批。仲裁委员会主任认为有必要，也可提交仲裁委员会审批。审批须在七日内完成。

(8) 仲裁庭做出裁决后，应制作仲裁裁决书。裁决书由仲裁员署名，加盖仲裁委员会印章，送达双方当事人。仲裁庭当庭裁决的，应当在七日内发送裁决书。定期另庭裁决的当庭发给裁决书。

### 3. 诉讼程序

劳动争议的诉讼是指人民法院依法对劳动争议案件进行审判的程序，是解决劳动争议的最后一个程序；是当事人双方或一方由于不服仲裁委员会裁决而提出的，依照《中华人民共和国劳动法》及有关法规和《中华人民共和国民事诉讼法》的规定起诉，提起劳动争议诉讼。当事人只能因仲裁裁决不服而起诉，不能起诉仲裁委员会，也不能直接就劳动争议向法院起诉。人民法院审理劳动争议案件遵循民事诉讼程序，采取两审终审制，至此劳动争议处理程序终结。

#### 【案例 11.7】

某国有公司(以下简称公司)分别与张某、王某、刘某三人签订了有固定期限的劳动合同，合同期限至 2004 年 6 月 20 日止。劳动合同期满前，张某等三人通过了公司组织的考试、考核和民主评议等竞聘上岗程序，公司于 2004 年 5 月 20 日分别向张某等三人发出《续订劳动合同意向通知书》，拟继续与其签订劳动合同，张某等三人于 5 月 23 日向公司递交申请，同意续签劳动合同。后因公司发现张某等三人曾经受过行政处分，于是暂缓其劳动合同签订工作，但张某等三人仍在公司继续工作。2004 年 10 月 10 日，公司书面通知张某等三人终止原劳动合同（该劳动合同实际上已于 6 月 20 日到期）并停止其工作，但直到 2004 年 12 月 1 日才停发其工资并停缴各种保险费用。

2004 年 10 月 26 日，张某等三人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。2005 年 1 月 28 日，仲裁委员会以公司未将处分决定书面送达张某等三人为由认定处分程序不合法，裁决公司继续与其签订劳动合同。公司遂向法院提起诉讼。法院经审理认为，由于公司没有证据证明向张某等三人送达了处分决定，因此处分决定对张某等三人不具有法律效力。2005 年 5 月 9 日，法院终审判决驳回公司的诉讼请求，公司应当继续与张某等三人签订劳动合同。

#### 【案例分析】

##### 1. 本案涉及的法律问题

(1) 关于公司对张某等三人的处分。根据国务院《企业职工奖惩条例》有关规定，职

工受到行政处分、经济处罚或者被除名,企业应当书面通知本人,并且允许受处分者本人进行申辩;如果受处分者不服,可以在公布处分后 10 日内,向上级领导机关提出书面申诉。因此,如果用人单位不将处分决定及理由送达受处分人,将无法保障职工享有的申辩权利和申诉权利。从国内有关劳动纠纷案例来看,在企业未将处分决定送达受处分人的情况下,劳动争议仲裁机构或司法机关通常认定处分决定对受处分人不发生法律效力。本案中,如果公司确实未将处分决定送达张某等三人,或不能提供有效证据证明,则该处分程序就存在较大的法律瑕疵,难以构成因该行为拒签劳动合同的理由。本案中,仲裁委员会及一审、二审法院均否定了公司对张某等三人处分决定的法律效力,导致该公司最终败诉。

(2) 关于公司与张某等三人的劳动关系。《中华人民共和国合同法》第十三条规定:“当事人订立合同,采取要约、承诺方式。”第十六条规定:“要约到达受要约人时生效。……”第二十五条规定:“承诺生效时合同成立。”本案中,公司 2004 年 5 月 20 日向张某等三人发送的《续订劳动合同意向通知书》,其法律性质属于合同法上的要约行为;而张某等三人 2004 年 5 月 23 日向公司提交同意续订劳动合同申请书,则属于合同法上的承诺行为。因此,尽管双方尚未签订书面劳动合同,如无其他相反证据,双方劳动关系可视为已经成立。

原劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(劳部发[1996]354号)第十四条规定:“有固定期限的劳动合同期满后,因用人单位方面的原因未办理终止或续订手续而形成事实劳动关系的,视为续订劳动合同”。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释[2001]14号)第十六条规定:“劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,原用人单位未表示异议的,视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。”本案中,2004 年 6 月 20 日双方劳动合同到期之后,公司既未与张某等三人签订新的劳动合同,也未及时终止劳动关系,而该三人继续在公司工作并获取劳动报酬,且直到 2004 年 12 月 1 日才被停发工资、停缴各种保险费用的事实,实际上已经成为双方形成事实劳动关系的有力证明。

## 2. 相关建议

(1) 进一步规范公司处分职工的有关工作程序。行政处分是企业对在职工做出的较为严厉的处罚,不仅影响职工的现有待遇及岗位,而且可能影响职工的工作前景和职业生涯,因此,极易引发劳动争议并形成不良影响。为避免此类纠纷,今后各类公司都应当注意下列问题。

① 给予职工行政处分和经济处罚,必须建立在事实清楚、证据确凿的基础上,而且应当按照规定的程序做出处分决定,避免处分的随意性。

② 为保护职工申辩和申诉的权利,处分决定必须送达受处分职工本人,并且尽量取得和保留其签收的有关证明,确保处分程序的合法性。

③ 对于拒不签收处分决定的受处分职工,可以考虑采取由当地劳动管理机关见证送达或者公证机关公证送达等方式,确保送达证据的法律效力。

(2) 完善公司续签到期劳动合同工作。劳动合同到期前,公司应当按照法律规定的期限将终止劳动合同、续订劳动合同或者组织岗位竞聘等事项以书面形式提前通知职工。劳动合同到期后,公司应当按照有关法律规定及有关规章制度,及时以书面形式固定双方的法律关系,避免出现既未终止劳动关系,也不及时签订新的劳动合同,而是维持事实劳动关系的现象<sup>①</sup>。

<sup>①</sup> 源自:中国劳动保障报,2005-02-09

**【案例 11.8】**

申诉方：陆某等 7 人，某市第一纺织厂的合同制工人。

被诉方：某市第一纺织厂。

法定代表人：胡某，某市第一纺织厂厂长。

某市的棉纺织业很发达，市内共有 4 家纺织厂。近年来随着市场经济体制的逐步建立，纺织厂之间的竞争也日益激烈。

1995 年 7 月，该市纺织技工学校又一批学生毕业，即将分到各纺织厂工作。第一纺织厂厂长胡某认为，这批学员技术水平较高，如果被其他三家纺织厂抢了去，会加强竞争对手的实力，对本厂的生产形势很不利，遂与厂里其他领导商量，决定以优惠条件招收本届学员中的优秀毕业生，防止“人才外流”。

由于市第一纺织厂许诺的待遇较其他三家纺织厂的待遇优厚许多，陆某等 20 余名优秀毕业生全部与市第一纺织厂签订了劳动合同。其他三家纺织厂只招收了相对较差的毕业生。胡某大为满意，认为自己有了“人才优势”，可以超过那三家厂子了。

事实上，市第一纺织厂一时容纳不了这么多新来的毕业生，陆某等 7 人因无处安排，自从 1995 年 7 月签订劳动合同以来，就一直未能上班工作。陆某等 7 人曾找到胡某反映此事，胡某表示：“不是有劳动合同吗？有合同，你们就是第一纺织厂的职工。”陆某等人也认为上班不上班都是职工，都应有工资。

7 月 25 日，市第一纺织厂发工资时，陆某等 7 人却未领到工资。财务科的工作人员告诉她们，这是厂里的规定，按劳分配，不上班当然就没有工资。陆某等 7 人又去找胡某，胡某却避而不见。

市第二纺织厂知道此消息后，派人找到陆某等 7 人，劝她们到第二纺织厂工作，保证立刻上岗，并可以先发 8 月份的工资。同时还告诉陆某等 7 人，市第一纺织厂不履行劳动合同，她们可以单方解除劳动合同；并表示，只要陆某等 7 人解除与第一纺织厂的劳动合同，拿到档案，第二纺织厂当天就与陆某等 7 人签订劳动合同。

陆某等 7 人再次去找胡某，胡某对此事已有所闻，遂对陆某等 7 人表示，厂里一时岗位较满，但马上就会有空缺，劝陆某等 7 人再等等。同时还指责第二纺织厂“挖墙脚”，声称要到市纺织协会去反映此事，劝告陆某等 7 人不要轻信二厂的承诺，“第二纺织厂一定会挨批评的，那时他们绝对不会要你们”，并指令劳资科不得转出陆某等 7 人的档案。

陆某等 7 人信以为真，并耐心等待。8 月中旬，陆某等 7 人仍未被安排上岗，又向厂里要求解除合同并转出档案，没有结果。陆某等 7 人于 1995 年 8 月 25 日向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求仲裁委员会责令第一纺织厂办理档案转交手续，并赔偿经济损失。

**【处理结果】**

劳动争议仲裁委员会经过调查，查明上述情况属实，主持双方进行调解，陆某等 7 人与市第一纺织厂达成如下协议：

(1) 陆某等 7 人解除与市第一纺织厂的劳动合同，市第一纺织厂将陆某等 7 人的档案在 8 月底之前转出。

(2) 市第一纺织厂按合同约定，支付陆某等 7 人两个月的工资。

(3) 本案仲裁费由市第一纺织厂承担。

**【案例分析】**

就业权是劳动者获得就业进而取得劳动报酬的权利。它表明，就业权利的实现结果应

该是动态的，而不仅仅是劳动者获得一纸劳动合同。实现就业权利的结果是劳动者在与用人单位签订了劳动合同之后运用自己的劳动技术和劳动能力去完成劳动合同所约定的工作，进而取得合同约定的劳动报酬的过程。

《中华人民共和国宪法》第四十二条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”。“劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责”。因此，凭借自己的劳动技能实现真正的、充分的就业，为社会创造物质财富和精神财富，不仅是每个劳动者的权利，也是每个劳动者的义务，更是每个劳动者的光荣职责。

## 思考与实践

1. 试述劳动法的基本含义。
2. 《中华人民共和国劳动法》的主要内容是什么？
3. 简述劳动者的权利和义务。
4. 结合所学知识，谈谈劳动者应如何依法保障其权利、履行其义务。
5. 案例分析。

A装饰公司是该建筑工程局的子公司。1997年7月5日，徐某从大学毕业后，分配到建筑工程局，并与建筑工程局签订了大学毕业生就业协议书。同年8月，徐某被工程局派遣到A装饰公司，档案关系仍存留在工程局，但工资关系迁至A装饰公司。后A装饰公司分配徐某到装饰公司的分公司工作。1999年3月至5月，分公司因经营困难，没有给徐某发放工资。1999年5月，徐某被A装饰公司调至另一分公司工作，任项目部经理。徐某因为在工作过程中与施工队发生矛盾，又对分公司领导解决矛盾的方式不满，于是，他向A装饰公司经理周某提出辞职，但遭到周某拒绝，徐某自此一直没有上班。2000年10月17日，A装饰公司以徐某连续无故旷工为由正式将徐某除名。徐某不同意处理决定，于2000年12月11日到通州区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求撤销A装饰公司对其做出的除名决定，同意自己的辞职请求，为自己办理辞职后的档案关系接转及户口事项，并要求A装饰公司支付拖欠自己的工资2300元。仲裁委员会经审理决定对徐某要求撤销除名的请求予以支持，但驳回了徐某的其他请求。此后，A装饰公司向通州区法院起诉，要求法院认定它对徐某做出的除名决定是合法的。在案件审理过程中，徐某提出他是在向A装饰公司提交辞职报告后离开公司的，不存在连续无故旷工的事实，故A装饰公司不应对其做出除名决定。同时，他反诉要求A装饰公司支付拖欠工资2300元。A装饰公司承认拖欠徐某工资的事实，同意给付<sup>①</sup>。

阅读上述案例并分析下列问题：

(1) 徐某与A装饰公司是否存在劳动关系，他们之间的纠纷是否属于《中华人民共和国劳动法》调整的范围？

(2) A装饰公司的除名行为是否符合法律规定？请运用所学的《中华人民共和国劳动法》知识具体说明。

<sup>①</sup> 源自：<http://www.findlaw.cn/lawschool/html/2004-03-12>





# 附录A 中华人民共和国劳动法

## 中华人民共和国劳动法

( 1994 年 7 月 5 日第八届全国人民代表大会  
常务委员会第八次会议通过 )

### 第一章 总 则

**第一条** 为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

**第二条** 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

**第三条** 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

**第四条** 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

**第五条** 国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

**第六条** 国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

**第七条** 劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

**第八条** 劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

**第九条** 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

### 第二章 促 进 就 业

**第十条** 国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

**第十一条** 地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就

业服务。

**第十二条** 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

**第十三条** 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

**第十四条** 残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

**第十五条** 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

### 第三章 劳动合同和集体合同

**第十六条** 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。

**第十七条** 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

**第十八条** 下列劳动合同无效：

- (一) 违反法律、行政法规的劳动合同；
- (二) 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

**第十九条** 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 劳动纪律；
- (六) 劳动合同终止的条件；
- (七) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

**第二十条** 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

**第二十一条** 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

**第二十二条** 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

**第二十三条** 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。



**第二十四条** 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

**第二十五条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (四) 被依法追究刑事责任的。

**第二十六条** 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

- (一) 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

**第二十七条** 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

**第二十八条** 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

**第二十九条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

- (一) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四) 法律、行政法规规定的其他情形。

**第三十条** 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

**第三十一条** 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

**第三十二条** 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

- (一) 在试用期内的；
- (二) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

**第三十三条** 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

**第三十四条** 集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同

文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

**第三十五条** 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

#### 第四章 工作时间和休息休假

**第三十六条** 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

**第三十七条** 对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

**第三十八条** 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

**第三十九条** 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

**第四十条** 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

- (一) 元旦；
- (二) 春节；
- (三) 国际劳动节；
- (四) 国庆节；
- (五) 法律、法规规定的其他休假节日。

**第四十一条** 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

**第四十二条** 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条的限制：

- (一) 发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；
- (二) 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；
- (三) 法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十三条** 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

**第四十四条** 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

- (一) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；
- (二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；
- (三) 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

**第四十五条** 国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

#### 第五章 工 资

**第四十六条** 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。工资水平在经济发展



的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

**第四十七条** 用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

**第四十八条** 国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

**第四十九条** 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

- (一) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- (二) 社会平均工资水平；
- (三) 劳动生产率；
- (四) 就业状况；
- (五) 地区之间经济发展水平的差异。

**第五十条** 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

**第五十一条** 劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

## 第六章 劳动安全卫生

**第五十二条** 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

**第五十三条** 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

**第五十四条** 用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

**第五十五条** 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

**第五十六条** 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

**第五十七条** 国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

## 第七章 女职工和未成年工特殊保护

**第五十八条** 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

**第五十九条** 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

**第六十条** 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

**第六十一条** 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

**第六十二条** 女职工生育享受不少于九十天的产假。

**第六十三条** 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

**第六十四条** 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

**第六十五条** 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

## 第八章 职业培训

**第六十六条** 国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

**第六十七条** 各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

**第六十八条** 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

**第六十九条** 国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

## 第九章 社会保险和福利

**第七十条** 国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

**第七十一条** 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

**第七十二条** 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

**第七十三条** 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- (一) 退休；
- (二) 患病、负伤；
- (三) 因工伤残或者患职业病；
- (四) 失业；
- (五) 生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

**第七十四条** 社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。任何组织和个人不得挪用社会保险基金。



**第七十五条** 国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

**第七十六条** 国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

## 第十章 劳动争议

**第七十七条** 用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

**第七十八条** 解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

**第七十九条** 劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

**第八十条** 在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

**第八十一条** 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

**第八十二条** 提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内做出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

**第八十三条** 劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

**第八十四条** 因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

## 第十一章 监督检查

**第八十五条** 县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

**第八十六条** 县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

**第八十七条** 县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

**第八十八条** 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规

的情况进行监督。任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

## 第十二章 法律责任

**第八十九条** 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十条** 用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

**第九十一条** 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

- (一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- (二) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- (三) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- (四) 解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

**第九十二条** 用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

**第九十三条** 用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

**第九十四条** 用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

**第九十五条** 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十六条** 用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

- (一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (二) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

**第九十七条** 由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十八条** 用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十九条** 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

**第一百条** 用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳，逾期不缴的，可以加收滞纳金。

**第一百零一条** 用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款；构成犯罪的，对责





任人员依法追究刑事责任。

**第一百零二条** 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

**第一百零三条** 劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

**第一百零四条** 国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第一百零五条** 违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

### 第十三章 附 则

**第一百零六条** 省、自治区、直辖市人民政府根据本法和本地区的实际情况，规定劳动合同制度的实施步骤，报国务院备案。

**第一百零七条** 本法自 1995 年 1 月 1 日起施行。

# 附录B 关于引导和鼓励高校毕业生 面向基层就业的意见

中共中央办公厅、国务院办公厅印发

《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》的通知

中办发〔2005〕18号

各省、自治区、直辖市党委和人民政府，中央和国家机关各部委，解放军各总部、各大单位，各人民团体：

《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》已经党中央、国务院领导同志同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共中央办公厅  
国务院办公厅  
2005年6月29日

## 关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见

为进一步落实科学发展观，推进科教兴国战略和人才强国战略的实施，加快全面建设小康社会的步伐，现就做好引导和鼓励高校毕业生面向基层就业工作提出如下意见。

一、充分认识引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的重要意义。高校毕业生是国家宝贵的人才资源，他们的就业是一个涉及全局的重大问题，不仅关系到广大人民群众切身利益，而且直接影响到经济发展和社会稳定。当前，随着经济体制改革的深化和经济结构的战略性调整，一方面高校毕业生就业面临着一些困难和问题，另一方面广大基层特别是西部地区、艰苦边远地区和艰苦行业以及广大农村还存在人才匮乏的状况。积极引导和鼓励高校毕业生面向基层就业，有利于青年人才的健康成长和改善基层人才队伍的结构，有利于促进城乡和区域经济的协调发展，有利于构建社会主义和谐社会和巩固党的执政地位。

各地区各部门要站在党和国家事业发展全局的高度，统一思想，提高认识，在充分发挥市场配置高校毕业生人才资源的基础上，进一步加大政府宏观调控力度，切实做好引导和鼓励高校毕业生面向基层就业工作，努力建立与社会主义市场经济体制相适应的高校毕业生面向基层就业的长效机制。

二、积极引导高校毕业生树立正确的成才观和就业观。要认真贯彻《中共中央、国务



院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(中发[2004]16号),开展积极有效的思想政治教育,引导大学生树立正确的世界观、人生观和价值观,自觉地把个人理想同国家与社会的需要紧密结合起来。要通过社会实践等多种方式,帮助大学生深入了解国情、了解社会,正确认识就业形势,树立行行建功、处处立业的观念,踊跃到基层锻炼成才。要加大宣传力度,通过报刊、广播、电视、网络等媒体,深入宣传党和政府有关高校毕业生到基层就业的政策,大力宣传高校毕业生在基层创业成才的先进典型,唱响到基层、到西部、到祖国最需要的地方建功立业的主旋律,在全社会形成良好的舆论导向。

三、完善鼓励高校毕业生到西部地区和艰苦边远地区就业的优惠政策。要完善人才资源市场配置与政府宏观调控相结合的运行机制,进一步消除政策障碍,健全社会保障体系,促进高校毕业生到西部地区、艰苦边远地区和艰苦行业就业。对到西部县以下基层单位和艰苦边远地区就业的高校毕业生,实行来去自由的政策,户口可留在原籍或根据本人意愿迁往西部地区和艰苦边远地区。工作满5年以上的,根据本人意愿可以流动到原籍或除直辖市以外的其他地区工作,凡落实了接收单位的,接收单位所在地区应准予落户;需要人事代理服务的,由有关机构提供全面的免费代理服务。对毕业后自愿到艰苦地区、艰苦行业工作,服务达到一定年限的学生,其在校期间的国家助学贷款本息由国家代为偿还。到艰苦边远地区和国家扶贫开发工作重点县就业的,可提前执行转正定级工资,高定1至2档工资标准。

四、积极鼓励、支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业。要大力倡导高校毕业生发扬自强不息的精神,在就业时不等不靠、不挑不拣,勇于到市场经济大潮中拼搏竞争。各级党委和政府要创造良好的政策环境和市场条件,鼓励和支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业。对高校毕业生从事个体经营的,除国家限制的行业外,自工商行政管理部门登记注册之日起3年内免交登记类、管理类和证照类的各项行政事业性收费。要加强对大学生的创业意识教育和创业能力培训,为到基层创业的高校毕业生提供有针对性的项目、咨询等信息服务,对其中有贷款需求的提供小额贷款担保或贴息补贴。有条件的地区,可通过财政和社会两条渠道筹集“高校毕业生创业资金”。对于高校毕业生以从事自由职业、短期职业、个体经营等方式灵活就业的,各级政府要提供必要的人事劳动保障代理服务,在户籍管理、劳动关系形式、社会保险缴纳和保险关系接续等方面提供保障。

五、大力支持各类中小企业和非公有制单位聘用高校毕业生。各类中小企业和非公有制单位是高校毕业生就业的重要渠道。各级党委和政府要为高校毕业生到这些企业和单位就业营造氛围、疏通渠道、创造条件。对非公有制单位聘用非本地生源的高校毕业生,省会及省会以下城市要取消落户限制。对到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生,在专业技术职称评定方面,要与国有企业员工一视同仁;对他们当中从事科技工作的,在按规定程序申请国家和地方科研项目 and 经费、申报有关科研成果或荣誉称号时,要根据情况给予重视和支持。要规范人才、劳动力市场秩序,加大人事、劳动保障执法监察力度,通过法律、经济、行政等手段,规范高校毕业生和用人单位的“双向选择”行为。要依法加强对各类企业签订劳动合同、兑现劳动报酬和缴纳社会保险情况的监督检查,维护到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生的合法权益。到非公有制单位就业的高校毕业生,参加了基本养老保险的,今后考录或招聘到国家机关、事业单位工作,其缴费年限可合并计算为工龄。

六、探索建立高校毕业生就业见习制度。为帮助回到原籍、尚未就业的高校毕业生提升职业技能和促进供需见面，地方政府要创造条件，探索建立高校毕业生见习制度。地方政府有关部门可根据实际需要，联系部分企事业单位，为高校毕业生建立见习基地或提供见习岗位，安排见习指导老师，组织开展见习和就业培训，促进他们尽快就业。见习期一般不超过 1 年，见习期间由见习单位和地方政府提供基本生活补助。当地有关服务机构要为这些毕业生提供免费的人事代理和就业指导等服务。

七、逐步实行省级以上党政机关从具有 2 年以上基层工作经历的高校毕业生中考录公务员的办法。省级以上党政机关在贯彻执行党和国家的路线方针政策、指导各地区各部门开展工作方面负有十分重要的职责，需要拥有一支德才兼备、熟悉基层的高素质干部队伍。从 2006 年开始，省级以上党政机关考录公务员，考录具有 2 年以上基层工作经历的高校毕业生（包括报考特种专业岗位）的比例不得低于三分之一，以后逐年提高。对招录到省级以上党政机关、没有基层工作经历的高校毕业生，应有计划地安排到县以下基层单位工作 1 至 2 年。副省级城市党政机关考录公务员参照以上办法执行。今后在选拔县处级以上党政领导干部时，要注意从有基层工作经历的高校毕业生中选拔。

八、加大选调应届优秀高校毕业生到基层锻炼的工作力度。选调应届优秀高校毕业生到基层锻炼，在改革、建设的第一线和艰苦的环境中了解国情、砥砺品格、增长才干是青年人才成长的重要途径，也是优化基层公务员队伍结构、提高基层干部队伍素质的有效方式。要进一步扩大选调生的规模，各省、自治区、直辖市每年都要选拔一定数量的应届优秀高校毕业生到基层工作，主要充实到农村乡镇和城市街道等基层单位。各级组织人事部门要加强对选调生的日常管理和培养，在他们到基层工作 2 至 3 年后，按照干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，按照有关规定，结合岗位需求，从中择优选拔部分人员任用 to 乡镇、街道领导岗位。今后，县级以上党政机关补充公务员，应优先从选调生中选用。

九、实施高校毕业生到农村服务计划。目前，广大农村教育、医疗卫生、现代农业技术推广等方面的人才极其短缺，引导和鼓励高校毕业生到农村工作是促进农村发展的客观要求。各级党委和政府要重视加强农业推广服务机构和动物防疫体系的建设，搭建吸纳高校毕业生的舞台，既有利于高校毕业生就业，又有利于推动“三农”工作。中央和国家机关有关部门要继续做好“大学生志愿服务西部计划”，为西部基层教育、医疗卫生、文化、农技推广服务等公共事业的发展提供阶段性服务；要进一步落实和完善配套支持政策，丰富服务内容。各省、自治区、直辖市也要有计划地选派高校毕业生到本地区农村服务。从 2005 年起连续 5 年，每年招募 2 万名左右高校毕业生，主要安排到乡镇开展支教、支农、支医和扶贫工作，时间一般为 2 到 3 年，工作期间给予一定生活补贴。安排到西部地区农村中小学、医疗卫生机构和农技推广服务机构工作的高校毕业生，其生活补贴由财政安排专项经费予以支付。服务期满后，进入市场自主择业，有关部门应协助在本系统内推荐就业。在今后晋升中高级职称时，同等条件下应优先评定。对报考公务员的，可以通过适当增加分数以及其他优惠政策，优先录用。对于已被录取为研究生的应届高校毕业生到基层服务的，为其保留学籍 2 年；对于到西部地区和艰苦边远地区服务 2 年队上的高校毕业生报考研究生的，应适当给予优惠并在同等条件下优先录取。

十、大力推广高校毕业生进村、进社区工作。要把引导和鼓励高校毕业生面向基层就



业同加强基层组织建设结合起来,从2006年起,国家每年有计划地选拔一定数量的高校毕业生到农村和社区就业。到城市社区就业的,其薪酬可由所在地财政和社区共同解决。到农村就业的,可通过法定程序安排担任村党支部、村委会的相应职务,市县两级政府可给予适当的生活补贴,其人事档案由县级人事部门管理。要把这批人员作为将来补充乡镇、街道干部的重要来源。对工作2年后报考公务员的,要采取适当增加分数以及其他优惠政策,优先录用;报考研究生的,应适当给予优惠并在同等条件下优先录取。争取用3到5年时间基本实现全国每个村、每个社区至少有1名高校毕业生的目标。

十一、加大财政支持高校毕业生面向基层就业的力度。引导和鼓励高校毕业生面向基层就业,一方面要以基层经济社会全面协调可持续发展为长远基础,另一方面要加大财政支持的力度。地方财政可根据当地实际情况和发展需要安排专门经费,用于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业。中央财政将通过不断加大转移支付力度予以支持。

十二、为西部地区和艰苦边远地区基层单位适当增加周转编制。为缓解西部地区和艰苦边远地区基层单位急需人才与编制紧缺的矛盾,在严格控制总体编制的前提下,从2006年起连续3年,采取先进后出的办法,由组织人事部门会同编制部门每年给西部地区和艰苦边远地区的乡镇下达一部分周转编制,用于接收应届或往届高校毕业生。

十三、实行面向基层就业的定向招生制度。根据基层的实际和需要,适当采取优惠政策,面向中西部地区生源实行定向招生,毕业后到中西部地区基层和艰苦行业就业。要严格招生管理,严格执行定向招生协议,保证招生工作公平公正,保证这部分学生完成学业后到协议单位服务。高等职业院校要以就业为导向,广泛加强与用人单位的合作,积极推行学历证书和职业资格证书制度,努力为基层培养更多的高技能人才和适应农村经济发展迫切需要的实用人才。

十四、认真做好高校毕业生就业信息服务工作。各高校就业指导服务机构要与各级人才交流服务机构、公共职业介绍机构合作,共同加强与用人单位的沟通,逐步建立起统一的高校毕业生就业服务信息网络,实现高校、省、国家三级就业网的联通和就业工作的信息化,及时发布需求信息,为高校毕业生与用人单位搭建方便、快捷、覆盖面广、资源丰富的信息平台。各级政府要统筹高校毕业生市场、人才市场和劳动力市场建设,使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通,加快建设统一的人才市场。当前应在已有的市场内开设不同类别的专业市场特别是面对高校毕业生的专业市场,提高供需对接的针对性,既方便高校毕业生求职择业,也帮助用人单位选用合适的高校毕业生。

十五、面向基层经济社会发展需要,进一步深化高等教育改革。要根据国家发展和社会需要科学规划高等学校的区域布局和层次结构,明确不同层次高校的办学宗旨和目标。要加强对高等教育发展的分析和预测,保持合理的招生规模,按照经济社会发展对人才的需求调整学科和专业设置。要加强素质教育,注重学生的技能培养和社会实践,提高毕业生适应市场和基层需求的能力。要切实加强对学生的职业发展指导,开设有关职业生涯发展辅导课程,帮助他们确立面向基层的职业意向。要把教育、指导和帮助学生面向基层就业作为高等学校的一项重要任务,大力整合校内资源,形成所有部门和教师共同关心和促进学生就业的强大合力。

十六、加强对高校毕业生面向基层就业工作的领导。高校毕业生就业是整个社会就业的重要组成部分,涉及方方面面,是一项长期的工作任务。各级党委和政府要注意结合本

地实际，明确目标任务，采取有力措施，创新工作方法，把引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的各项政策落实到位。组织人事部门要把引导和鼓励高校毕业生面向基层就业作为队伍建设的一项基础工作抓紧抓好。要从政治上爱护、工作上关心在基层工作的高校毕业生，积极为他们在基层经济社会发展的各项事业中贡献才智创造条件。为引导和鼓励高校毕业生面向基层就业，中央和国家机关有关部门及各省、自治区、直辖市要建立扎根基层、建功立业优秀人才评选表彰制度。



# 附录C 职业资格证书制度暂行办法

## 职业资格证书制度暂行办法

(人事部 1995 年 1 月 17 日)

### 第一章 总 则

**第一条** 根据国务院批准的人事部“三定”方案(国办发[1994]60号)和《关于加强职称改革工作统一管理的通知》国办发[1995]1号制定本暂行办法。

**第二条** 国家按照有利于经济发展、社会公认、国际可比、事关公共利益的原则,在涉及国家、人民生命财产安全的专业技术工作领域,实行专业技术人员职业资格制度。

**第三条** 专业技术人员职业资格是对从事某一职业所必备的学识、技术和能力的基本要求,职业资格包括从业资格和执业资格。

从业资格是政府规定专业技术人员从事某种专业技术性工作的学识、技术和能力的起点标准;

执业资格是政府对某些责任较大,社会通用性强,关系公共利益的专业工作实行的准入控制,是专业技术人员依法独立开业或独立从事某种专业技术工作学识、技术和能力的必备标准。

**第四条** 符合本办法第二条规定的专业,由国务院有关业务主管部门提出建立职业资格的申请,经人事部审核批准后,共同拟定具体实施方案并颁布实施。

### 第二章 从 业 资 格

**第五条** 从业资格通过学历认定或考试取得。具备下列条件之一者,可确认从业资格:

(一)具有本专业中专毕业以上学历,见习一年期满,经单位考核合格者;

(二)按国家有关规定已担任本专业初级专业技术职务或通过专业技术资格考试取得初级资格,经单位考核合格者;

(三)在本专业岗位工作,经过国家或国家授权部门组织的从业资格考试合格者;

**第六条** 从业资格确认工作由各省、自治区、直辖市人事(职改)部门会同当地业务主管部门组织实施。

### 第三章 执 业 资 格

**第七条** 执业资格通过考试方法取得。参加执业资格考试的报名条件根据不同专业另行规定。

**第八条** 执业资格考试工作由人事部会同国务院有关业务主管部门按照客观、公正、严格的原则组织进行。

**第九条** 执业资格考试由国家定期举行。考试实行全国统一大纲、统一命题、统一组织、统一时间，所取得的执业资格经注册后，全国范围有效。

**第十条** 凡符合规定条件的中华人民共和国公民，均可报名参加执业资格考试。

**第十一条** 国务院有关业务主管部门负责组织执业资格考试大纲的拟定、培训教材的编写和命题工作，并组织考前培训和对取得执业资格人员的注册管理工作。培训要坚持考培分开、自愿参加的原则，参与考试管理工作的人员不得参与培训工作和参加考试。

**第十二条** 人事部负责审定考试科目、考试大纲和审定命题；确定合格标准；会同有关部门组织实施执业资格考试的有关工作。各地人事（职改）部门会同当地有关业务部门负责本地区执业资格考试的考务工作。

#### 第四章 资格证书

**第十三条** 经执业资格考试合格的人员，由国家授予相应的职业资格证书。

**第十四条** 职业资格证书是证书持有人专业水平能力的证明。可作为求职、就业的凭证和从事特定专业的法定注册凭证。

**第十五条** 职业资格证书在中华人民共和国境内有效。

**第十六条** 职业资格证书分为《从业资格证书》和《执业资格证书》。证书由人事部统一印制，各地人事（职改）部门具体负责核发工作。

#### 第五章 注册

**第十七条** 执业资格实行注册登记制度。注册是对专业技术人员执业管理的重要手段。未经注册者，不得使用相应名称和从事有关业务。国务院有关业务主管部门为执业资格的注册管理机构。各省、自治区、直辖市业务主管部门负责审核、注册，并报国务院业务主管部门备案。各省、自治区、直辖市人事（职改）部门负责对注册工作的监督、检查。

**第十八条** 取得《执业资格证书》者，应在规定的期限内到指定的注册管理机构办理注册登记手续。逾期不办者，执业资格证书及考试成绩不再有效。

**第十九条** 申请执业资格注册，必须同时具备下列条件：

- （一）遵纪守法，遵守职业道德；
- （二）取得《执业资格证书》；
- （三）身体健康，并能坚持在相应的岗位工作；
- （四）经所在单位考核合格。

再次注册者，应经单位考核合格并取得知识更新、参加业务培训的证明。

**第二十条** 国务院业务主管部门负责确定必须由取得执业资格的人员充任的关键岗位及工作规范，并负责检查监督关键岗位的执业人员上岗及执业情况，对违反岗位工作规范者要进行处罚。

**第二十一条** 对已在须由取得执业资格人员充任的关键岗位工作、但尚未取得《执业资格证书》的人员，要进行强化培训，限期达到要求。对经过培训仍不能取得执业资格者，必须调离关键岗位。





## 第六章 罚 则

**第二十二条** 执业资格应考人员、考试工作人员和其他有关人员在考试和考务工作中有违法行为的，将追究其法律责任。

**第二十三条** 对骗取、转让、涂改职业资格证书的人员，一经发现，发证机关应取消其资格，收回证书，并报国务院业务主管部门和当地同级人事（职改）部门备案。

**第二十四条** 对伪造职业资格证书者，要依法追究责任。

## 第七章 附 则

**第二十五条** 通过国家统一考试取得的专业技术资格，经鉴定认为水平相当，经批准确认，可视为执业资格。

**第二十六条** 实行执业资格考试的专业不再组织该专业相应层次的专业技术资格评审或考试，并把取得执业资格作为申报高一级专业技术资格评审的必备条件。

**第二十七条** 执业资格考试、认定、培训、发证、注册等工作费用的收取，必须经当地计划（物价）、财政部门核准。严禁乱收费。

**第二十八条** 本办法由人事部负责解释。

**第二十九条** 本办法自发布之日起施行。

## 附录D 人事代理制度

### 人事代理制度

推进人事代理制度，规范人事代理行为，完善人才社会化服务体系，是建立与社会主义市场经济相适应的人事管理体制，促进社会经济和各项事业发展的客观需要。县级以上政府人事行政部门按照管理权限主管人事代理工作，其所属人才服务机构具体承办人事代理业务。人事代理方式，可实行单位或个人委托。委托单位和个人应明确代理项目，可全权委托代理，也可单项或多项委托代理。

#### 1. 人事代理范围

人事代理范围包括：三资企业和私营企业以及其他自愿委托的各类企事业单位，暂未落实单位的大中专毕业生，自愿委托代理的各类专业技术人员和管理人员，出国留学人员，与用人单位解聘合同的人员等。

#### 2. 人事代理程序

(1) 单位委托须提交申请书、工商营业执照（副本）、事业法人登记（副本）或其他能够证明单位性质的有关材料。

(2) 个人委托须提交个人申请书、辞职（辞退）证明或其他组织决定文件以有个人身份证明（身份证、职称证书、毕业证）。

(3) 经工作人员审核后办理有关代理手续并收档案管理费，需办理流动手续的，另按规定交付流动手续费。

#### 3. 人事代理服务内容

(1) 代管人事档案、人事关系、工资关系。

(2) 代办身份确认、出国（境）政审、工龄计算、出具有关证明。

(3) 代办毕业生就业、人才引进手续。

(4) 代办专业技术人员职务资格考评。

(5) 代办社会保障业务。

(6) 代办代理人员的户籍关系，将代理人员的户籍关系挂靠人才服务中心设立的集体户口本上，由中心统一管理。

(7) 代办代理人员的党团关系。

(8) 代理对象委托的其他人事工作业务。



## 附录E 劳动合同 ( 样本 )

### 劳动合同 ( 样本 )

合同编号: \_\_\_\_\_

甲方 ( 用人单位 ) \_\_\_\_\_

性质: \_\_\_\_\_ 地址: \_\_\_\_\_

乙方 ( 劳动者 ) \_\_\_\_\_ 性别 \_\_\_\_\_ 年龄 \_\_\_\_\_

文化程度 \_\_\_\_\_ 身份证号码 \_\_\_\_\_

家庭住址 \_\_\_\_\_

### 签 约 须 知

1. 甲方招用乙方时应查验乙方与任何用人单位不存在劳动关系的凭证,方可与其签订劳动合同;乙方与原用人单位未解除劳动关系的,以及甲方聘用的退休人员,不能签订劳动合同。

2. 按照国家就业准入制度的规定,甲方招用从事技术复杂以及涉及公民生命安全和消费者利益工种的从业人员,必须从取得相应职业资格证书的人员中录用。

3. 劳动合同期限在 6 个月以下的,试用期不得超过 15 日;劳动合同期限在 6 个月以上 1 年以下的,试用期不得超过 30 日;劳动合同期限在 1 年以上 2 年以下的,试用期限不得超过 60 日;劳动合同期限在 2 年以上的,试用期最长不得超过 6 个月。

4. 终止、解除劳动合同时,甲方应当出具终止、解除劳动合同的证明书或相关文件。

5. 甲方法定代表人的变更,不影响劳动合同的履行,无须重新签订劳动合同。

6. 社会保险费按国家规定缴纳,双方不能协商约定。

7. 甲乙双方可以就本合同第十一条保密的内容和范围,权利义务,保密期限,违约责任以及竞业限制条款等签订保密协议。

8. 双方应当仔细阅读文本,以明确其权利、义务。

9. 乙方委托甲方进行劳动合同鉴证。

10. 劳动合同的效力,由劳动争议仲裁委员会或人民法院确认。

根据《劳动法》的规定,甲乙双方平等协商,签订劳动合同,建立劳动关系。

#### 一、劳动合同期限

(一) 双方同意按以下第 \_\_\_\_\_ 种方式确定期限:

1. 有固定期限:从 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日起,到 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日止;

2. 无固定期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起；

3. 以完成一定的工作为期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，到工作任务完成时止，并以\_\_\_\_\_为工作任务完成的标志。

(二) 试用期从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，到\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

## 二、工作内容

1. 甲方聘用乙方从事\_\_\_\_\_工作岗位；

2. 甲方可以根据工作需要及乙方的工作能力，调整乙方的工作岗位；

3. 乙方应当按照岗位职责的要求，完成工作任务。

## 三、劳动保护和劳动条件

1. 甲方根据国家有关安全生产、劳动保护、卫生健康的规定，为乙方提供必要的工作条件和劳动保护设施，保障乙方的安全与健康；

2. 甲方根据国家有关规定制定工时制度，因生产经营需要加班的，甲方应当依法安排乙方补休或支付加班工资；

3. 女职工在孕期、产期、哺乳期间以及未成年工，甲方按国家规定为其提供劳动保护。

## 四、劳动报酬

1. 试用期内，乙方的月工资报酬为\_\_\_\_\_元；

2. 试用期满，乙方的月工资报酬为\_\_\_\_\_元；

3. 乙方完成甲方规定的工作任务后，甲方以货币形式按月足额核发乙方的工资、奖金及津补贴。

## 五、劳动纪律和规章制度

1. 甲方依法制定的劳动纪律和规章制度，乙方有义务遵守；

2. 乙方应当遵守甲方的工作操作规程。

## 六、劳动合同变更的条件

1. 双方协商一致的；

2. 甲方生产经营发生重大变化，致使劳动合同无法履行的；

3. 甲方不能安排乙方工作岗位，双方继续保留劳动关系的；

4. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化或法律法规已修改，致使劳动合同无法履行的；

5. 劳动合同履行过程中，出现不可抗拒、不可预见的情况，致使劳动合同无法履行的。

## 七、劳动合同的终止

1. 劳动合同期限届满，或者双方约定的终止条件出现，劳动合同即行终止；

2. 双方同意，可以续签劳动合同；一方不同意续签，另一方不得强迫；

3. 劳动合同期满后，由于甲方的原因未办理终止或续签劳动合同手续而形成事实劳动



关系的,视为续签劳动合同,甲方应及时与乙方协商合同期限,办理续签手续;

4. 乙方在医疗期、孕期、产期和哺乳期内的,甲方不得终止劳动合同。

## 八、劳动合同解除的条件

(一) 双方协商一致,劳动合同可以解除。

(二) 乙方有下列情形之一的,甲方可以即行解除劳动合同:

1. 在试用期内被证明不符合录用条件的;
2. 严重违反劳动纪律或者规章制度的;
3. 严重失职,营私舞弊,对甲方利益造成重大损害的;
4. 被劳动教养或被依法追究刑事责任的。

(三) 有下列情形之一的,甲方可以提前 30 日以书面形式通知乙方解除劳动合同:

1. 乙方患病或者非因工负伤,医疗期满后,不能从事原工作,也不能从事由甲方另行安排的工作的;
2. 乙方不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;
3. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,经双方协商不能就变更劳动合同达成协议的;

4. 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难,确需裁减人员的;
5. 甲方调整乙方工作岗位,双方不能就岗位调整达成一致意见的。

(四) 乙方有下列情形之一的,甲方不得解除劳动合同:

1. 患职业病或者因工负伤,被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;
2. 患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;
3. 女职工在孕期、产期、哺乳期内的;
4. 乙方应征入伍的;
5. 法律法规及规章规定的其他情形。

(五) 乙方解除劳动合同,应当提前 30 日以书面形式通知甲方。

(六) 有下列情形之一的,乙方可以随时通知甲方解除劳动合同:

1. 在试用期内的;
2. 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;
3. 甲方未按照劳动合同的约定支付工资报酬或者提供劳动条件的;
4. 乙方因履行国家法定义务,无法履行劳动合同的;
5. 经劳动行政部门确认,甲方劳动安全、卫生条件恶劣,严重危害乙方身体健康的。

## 九、违反劳动合同的责任

(一) 赔偿经济损失

甲方有下列情形之一的,给乙方造成经济损失的,应当承担赔偿责任:

1. 甲方制定的劳动规章制度违反法律法规的;
2. 由于甲方制定的劳动合同条款无效的;
3. 甲方未给乙方办理终止或续订劳动合同的;
4. 违反《劳动法》规定的条件解除劳动合同的。

乙方有下列情形之一的，给甲方经济损失的，应当承担赔偿责任：

1. 乙方违反《劳动法》规定的条件或者劳动合同的约定解除劳动合同，给甲方造成经济损失的，应当按照损失的程度，承担赔偿责任；

2. 乙方违反劳动合同约定的保密事项，给甲方造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

#### （二）支付违约金

1. 双方可以在对等、合理、合法的基础上约定违约金；

2. 支付违约金仅以不履行劳动合同约定的期限为条件，而不论是否给对方造成经济损失；

3. 计算方法：（略）

### 十、经济补偿金

（一）下列情况解除劳动合同的，甲方应当支付乙方经济补偿金：

1. 甲方按照本合同第八条（一）项，主动提出解除乙方劳动合同的；

2. 甲方按照本合同第八条（三）项解除乙方劳动合同的。

（二）下列情况解除劳动合同的，甲方可以不支付乙方经济补偿金：

1. 乙方按照本合同第八条（一）项解除劳动合同的；

2. 乙方按照本合同第八条（五）项，主动提出解除劳动合同的；

3. 乙方依据本合同第八条（六）项 1 款解除劳动合同的；

4. 甲方依据本合同第八条（二）项解除劳动合同的；

5. 由于主管部门调动或转移乙方工作单位而解除劳动合同，未造成失业的。

### 十一、商业秘密和竞业限制

1. 甲方采取了保密措施保护的商业秘密，乙方负有保密义务；

2. 有竞业限制条款约定的，甲方应当支付乙方一定数额的补偿费；

3. 劳动合同依法解除或终止时，乙方应当归还甲方的保密资料。

### 十二、劳动争议的解决办法

发生劳动争议，当事人应当协商解决；协商不成的，可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以自劳动争议发生之日起 60 日内直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

### 十三、附则

（一）未尽事宜，双方可以签订补充合同，条款与劳动法律法规相抵触的，按照劳动法律法规执行；

（二）劳动合同一式二份，由甲方到劳动行政部门鉴证后双方各执一份；

（三）本劳动合同共 7 页，涂改、未经授权代签无效。

### 十四、其他约定事项



(略)

甲方 ( 盖章 )

乙方:

法定代表人:

签订日期: 年 月 日

签订日期: 年 月 日

鉴证机关:

鉴证人:

鉴证日期: 年 月 日



## 参 考 文 献

- 1 黄才华. 就业指导与创业教育. 北京: 教育科学出版社, 2003
- 2 李伟, 赵瑛, 张建民. 大学生就业指导. 西安: 西安交通大学出版社, 2002
- 3 吕宁. 职业指导. 北京: 中国科学技术出版社, 2003
- 4 北京高校毕业生就业指导中心. 大学生就业指导理论与实践. 北京: 中国财政经济出版社, 2004
- 5 李光辉. 职业道德与职业指导. 重庆: 重庆大学出版社, 2002
- 6 孙权, 王滨有. 就业指导. 北京: 北京邮电大学出版社, 2004
- 7 高均玉. 就业指导. 天津: 天津人民出版社, 2004
- 8 黄中益, 杨昌江. 职业指导三元论. 广州: 华南理工大学出版社, 2000
- 9 高绪界, 严曲新. 就业指导. 北京: 化学工业出版社, 2005
- 10 杨晓华, 曹炳志. 择业与创业指导教程. 北京: 化学工业出版社, 2004
- 11 《大学生就业指导新编》编写组. 大学生就业指导新编. 北京: 北京大学出版社, 2004
- 12 程文义. 职业指导与创业教育. 北京: 中国电力出版社, 2004
- 13 田新民, 汪歙萍. 择业与就业. 上海: 上海交通大学出版社, 2001
- 14 张小建. 就业与培训. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2001
- 15 黄才华. 大学生就业与创业指导. 北京: 教育科学出版社, 2005
- 16 张建东, 线联平. 大学生就业案例教程. 北京: 中国人民大学出版社, 2002
- 17 文厚润, 汤宏建. 新编大中专学生就业指导. 重庆: 重庆大学出版社, 1999
- 18 董文强, 谭初春. 大学生就业指导. 西安: 西北工业大学出版社, 2004
- 19 靳和连. 职业道德与就业指导. 北京: 机械工业出版社, 2005
- 20 高绪界, 薄爱敬, 王彦明. 就业与创业指导. 北京: 化学工业出版社, 2002
- 21 曾凡龙, 王世华. 职业道德教程. 上海: 上海交通大学出版社, 2005
- 22 全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心. 知识创业: 大学生创业指南. 北京: 高等教育出版社, 2001
- 23 全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心. 放飞的故事: 大学生就业案例分析. 北京: 高等教育出版社, 2002
- 24 沈健. 大学生求职训练. 北京: 中国发展出版社, 2003
- 25 “两课”教学研究协会. 大学生就业心理辅导. 广州: 暨南大学出版社, 2004
- 26 吉文林. 就业与创业指导. 北京: 中国农业出版社, 2003
- 27 章明明, 冯清梅, 韩劭. 大学生心理发展与教育. 广州: 暨南大学出版社, 2004
- 28 陈小春. 商道: 成功创业者必备的 33 种特质. 北京: 中国商业出版社, 2004
- 29 侯印浩, 刘传玺. 大学生社交礼仪. 济南: 山东大学出版社, 2001
- 30 徐飞. 放飞青春: 大学生生活导引. 北京: 中国人民大学出版社, 2004



- 31 张彦, 陈晓强. 劳动与就业. 北京: 社会科学文献出版社, 2001
- 32 张玲玲, 张之萍. 大学生就业指导. 北京: 科学出版社, 2004
- 33 劳动和社会保障部颁. 中华人民共和国职业分类大典, 1999

# 《职业道德与就业指导》读者意见反馈表

尊敬的读者：

感谢您购买本书。为了能为您提供更优秀的教材，请您抽出宝贵的时间，将您的意见以下表的方式（可从 <http://www.hxedu.com.cn> 下载本调查表）及时告知我们，以改进我们的服务。对采用您的意见进行修订的教材，我们将在该书的前言中进行说明并赠送您样书。

姓名：\_\_\_\_\_ 电话：\_\_\_\_\_

职业：\_\_\_\_\_ E-mail：\_\_\_\_\_

邮编：\_\_\_\_\_ 通信地址：\_\_\_\_\_

1. 您对本书的总体看法是：

☐很满意    ☐比较满意    ☐尚可    ☐不太满意    ☐不满意

2. 您对本书的结构（章节）：☐满意    ☐不满意    改进意见\_\_\_\_\_

3. 您对本书的例题：☐满意    ☐不满意    改进意见\_\_\_\_\_

4. 您对本书的习题：☐满意    ☐不满意    改进意见\_\_\_\_\_

5. 您对本书的实训：☐满意    ☐不满意    改进意见\_\_\_\_\_

6. 您对本书其他的改进意见：

7. 您感兴趣或希望增加的教材选题是：

请寄：100036 北京万寿路 173 信箱高等职业教育事业部 白羽收

电话：010-88254563    E-mail：baiyu@phei.com.cn